



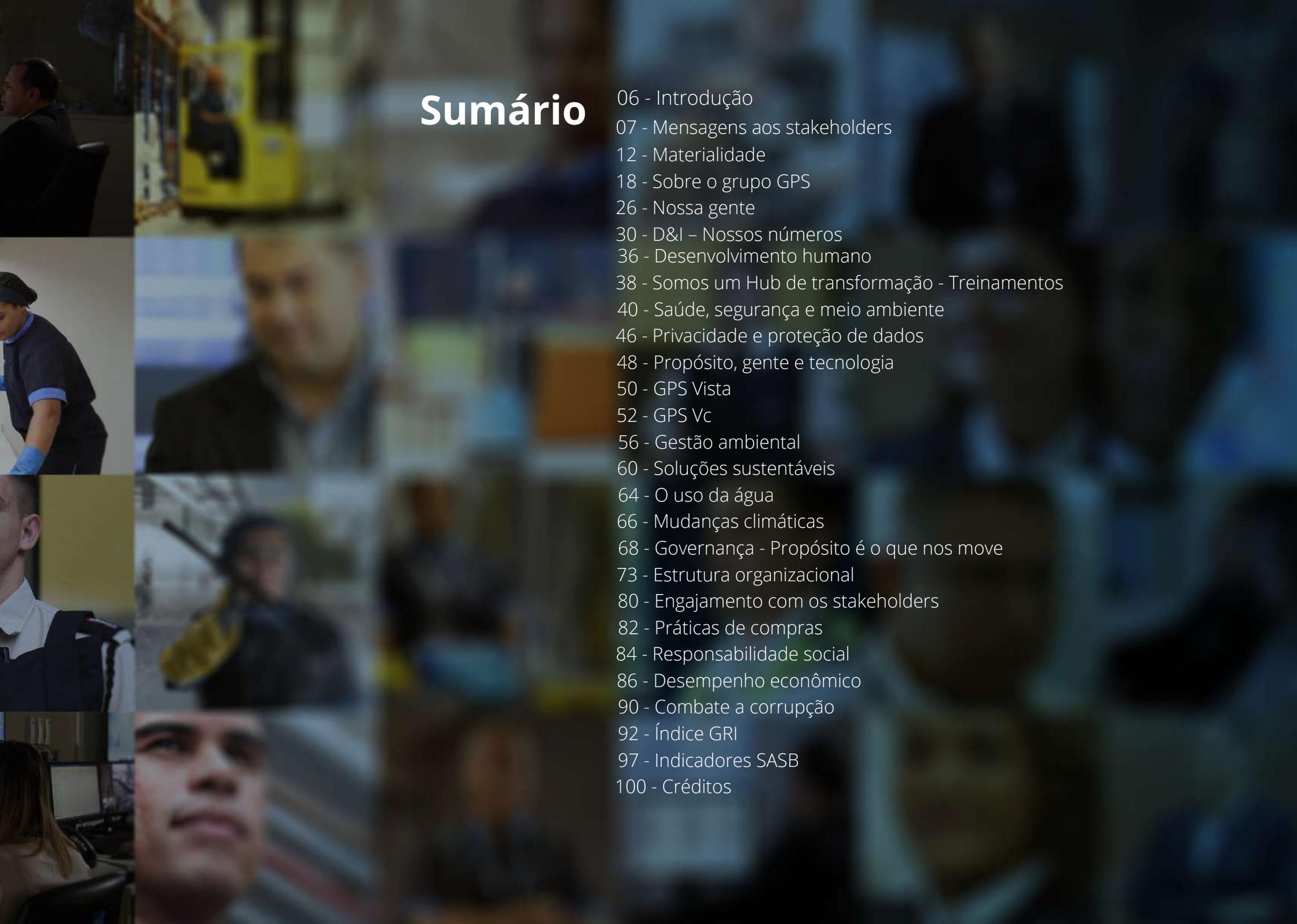
RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022

GGPS
B3 LISTED NM

Afirmamos nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável ao apresentar o relatório anual de 2022, uma ação importante para consolidar o caminho do Grupo GPS em busca de uma melhor prestação de serviços para as pessoas e para o planeta.

Acreditamos que nosso objetivo seja ambicioso e alcançável, e continuamos comprometidos em construir um futuro seguro para o planeta e uma sociedade mais resiliente.





Sumário

- 06 - Introdução
- 07 - Mensagens aos stakeholders
- 12 - Materialidade
- 18 - Sobre o grupo GPS
- 26 - Nossa gente
- 30 - D&I – Nossos números
- 36 - Desenvolvimento humano
- 38 - Somos um Hub de transformação - Treinamentos
- 40 - Saúde, segurança e meio ambiente
- 46 - Privacidade e proteção de dados
- 48 - Propósito, gente e tecnologia
- 50 - GPS Vista
- 52 - GPS Vc
- 56 - Gestão ambiental
- 60 - Soluções sustentáveis
- 64 - O uso da água
- 66 - Mudanças climáticas
- 68 - Governança - Propósito é o que nos move
- 73 - Estrutura organizacional
- 80 - Engajamento com os stakeholders
- 82 - Práticas de compras
- 84 - Responsabilidade social
- 86 - Desempenho econômico
- 90 - Combate a corrupção
- 92 - Índice GRI
- 97 - Indicadores SASB
- 100 - Créditos

Este documento foi elaborado em conformidade com as diretrizes internacionais estabelecidas pelas Normas GRI (*Global Reporting Initiative Standards*), opção Essencial, e pelo SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*), ambas metodologias globais reconhecidas internacionalmente por sua capacidade de elucidar o impacto das atividades empresariais em questões relevantes de sustentabilidade. Ambas as organizações são independentes, com ampla reputação devido à robustez e eficácia de suas estratégias de relato. Neste relatório, apresentamos de forma transparente as ações tomadas e as responsabilidades assumidas por nossa organização em relação aos impactos gerados por nossas atividades empresariais. Com a exposição de nossos desafios, reiteramos nosso compromisso em contribuir para a construção de um futuro mais seguro para o clima e para promover uma sociedade global mais justa.

Em nosso primeiro relatório, você encontra informações referentes a 2022 e anos anteriores, especificamente no que se refere a emissão de GEE (Gases do Efeito Estufa) e ao desempenho econômico. As informações contidas nesse documento, abrangem todas as empresas controladas e subsidiárias do Grupo GPS. A publicação de nosso relatório seguirá a periodicidade anual. Para dúvidas ou sugestões sobre este relatório, escreva para esg@gpssa.com.br.

GRI 2-2-b, 2-2-c-ii, 2-3-a, 2-3-c, 2-3-d



MENSAGEM AOS STAKEHOLDERS

Caros stakeholders,

Apresentamos o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, referente ao ano de 2022. Este documento, visa compartilhar os nossos avanços e compromissos com o desenvolvimento social, ambiental, de governança e econômico, enquanto líder de mercado em serviços terceirizados do Brasil.

Ao longo de 2022, evoluímos no alinhamento de nossas operações e estratégias de negócios aos princípios de sustentabilidade ao tempo em que reconhecemos que o sucesso do nosso grupo se fundamenta na contribuição contínua e responsável para a construção de um futuro melhor para todos. Nosso crescimento, ao longo de décadas, se pautou por um sólido modelo de gestão e de governança que vem sendo aprimorado desde 2008, com a implantação de um novo sistema e processos mais robustos de gestão e controles. Em abril de 2021, com nosso IPO e listagem no Novo Mercado, evoluímos ainda mais nas práticas de governança e seguimos com compromisso de transparência e integridade das nossas operações. Somos mais de 140 mil colaboradores diretos, que atendem a mais de 3.900 Clientes em todo o território nacional. Acreditamos que o nosso maior patrimônio são as pessoas que compõem a nossa equipe e, com essa visão, priorizamos o desenvolvimento delas, baseado na meritocracia e na criação de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro.

Em conjunto com nossos Clientes e fornecedores, enfrentamos os riscos associados às mudanças climáticas e seus desafios. Para mitigar esses impactos, implementamos ações focadas na redução do consumo de recursos naturais, na utilização de tecnologias limpas e na promoção da economia circular. Estamos empenhados em estabelecer parcerias estratégicas com organizações não governamentais e outros stakeholders, buscando compartilhar conhecimentos e práticas sustentáveis para o alcance de soluções efetivas e duradouras para a sociedade.

Agradecemos a confiança depositada em nossa empresa, reiterando o compromisso do Grupo GPS com a criação de valor para todos os seus stakeholders, com a busca incessante do aprimoramento de suas práticas e contribuição para um desenvolvimento sustentável e próspero.

Atenciosamente,

Luis Carlos Martinez

Diretor-Presidente do Grupo GPS

GRI:GRI 2-22

Caros stakeholders,

Nosso modelo de gestão e governança desempenha um papel fundamental na consolidação da nossa posição como líder no mercado de serviços terceirizados no Brasil. Em 2022, seguimos aprimorando nossos processos internos, políticas e práticas de governança corporativa, assegurando o alinhamento com nossos valores e padrões éticos e o cumprimento das leis e regulamentações em todas as nossas atividades.

Como elemento relevante da nossa estratégia de crescimento sustentável e diversificação do nosso portfólio de serviços, identificamos oportunidades de aquisições alinhadas aos nossos princípios empresariais e conduzimos processos criteriosos de due diligence, garantindo a compatibilidade das empresas adquiridas com nossa missão e objetivos estratégicos.

Realizamos a aquisição de sete Companhias em 2022, todas pautadas pela busca de empresas inovadoras e sustentáveis, que contribuíram para o fortalecimento de nossas soluções e para o desenvolvimento de um mercado de serviços terceirizados cada vez mais ético e responsável. Além disso, investimos no compartilhamento de boas práticas e na integração das empresas adquiridas, gerando sinergias e maximizando a eficiência operacional e a geração de valor.

Reconhecemos que a transparência e a comunicação aberta com nossos stakeholders são elementos essenciais para a construção de relacionamentos sólidos e duradouros. Por isso, mantivemos um diálogo constante com investidores, Clientes, fornecedores, colaboradores e demais partes interessadas, reafirmando nosso compromisso com a sustentabilidade e a governança corporativa de excelência.

Atenciosamente,

Marcelo Niemeyer Hampshire

Vice-Presidente Corporativo e M&A

Aos stakeholders,

É com grande satisfação que publicamos o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, que representa um importante marco em nossa jornada empresarial. Temos incentivado de inúmeras formas entre os nossos mais de 140 mil colaboradores práticas sustentáveis em nossas operações, buscando devolver contribuições para a sociedade e o meio-ambiente em nome de nossa gratidão.

Investimentos em pesquisa e desenvolvimento de novas tecnologias e processos que minimizem os impactos ambientais negativos, otimizem os processos de nossos Clientes e garantam a integridade física e psicológica dos nossos Colaboradores são exemplos neste sentido. Outro exemplo muito gratificante é o desenvolvimento através de tecnologia própria do aplicativo GPSvc, bem como sua ampla adesão entre nossas lideranças em todo o território nacional, para capacitação, desenvolvimento e aculturação de todos os nossos times.

Entendemos que questões socioambientais são complexas e requerem ações coordenadas de todos os envolvidos. Enxergamos nossos *stakeholders*, sem distinção, como PARCEIROS nesta jornada para superarmos JUNTOS os desafios e produzirmos legados para as próximas gerações.

Esperamos que o nosso compromisso com a sustentabilidade permita contribuir cada vez mais para a construção de um futuro mais promissor para todos.

Gustavo Vianna Otto

Vice-Presidente de Operações

MISSÃO

Todos servindo com orgulho e dedicação, nos tornando essenciais aos nossos Clientes.

VISÃO



Ser a referência no mercado de serviços *indoor* do Brasil, respeitada por oferecer soluções inovadoras, pela qualidade da sua entrega e pela capacidade de oferecer a melhor relação custo-benefício para os seus Clientes.

VALORES

- Espírito de servir
- Trabalho em equipe
- Disciplina
- Autodesenvolvimento
- Comprometimento
- Empresariamento

MATERIALIDADE

GRI: 102-44-a-i, 102-44-a-ii, 102- 47

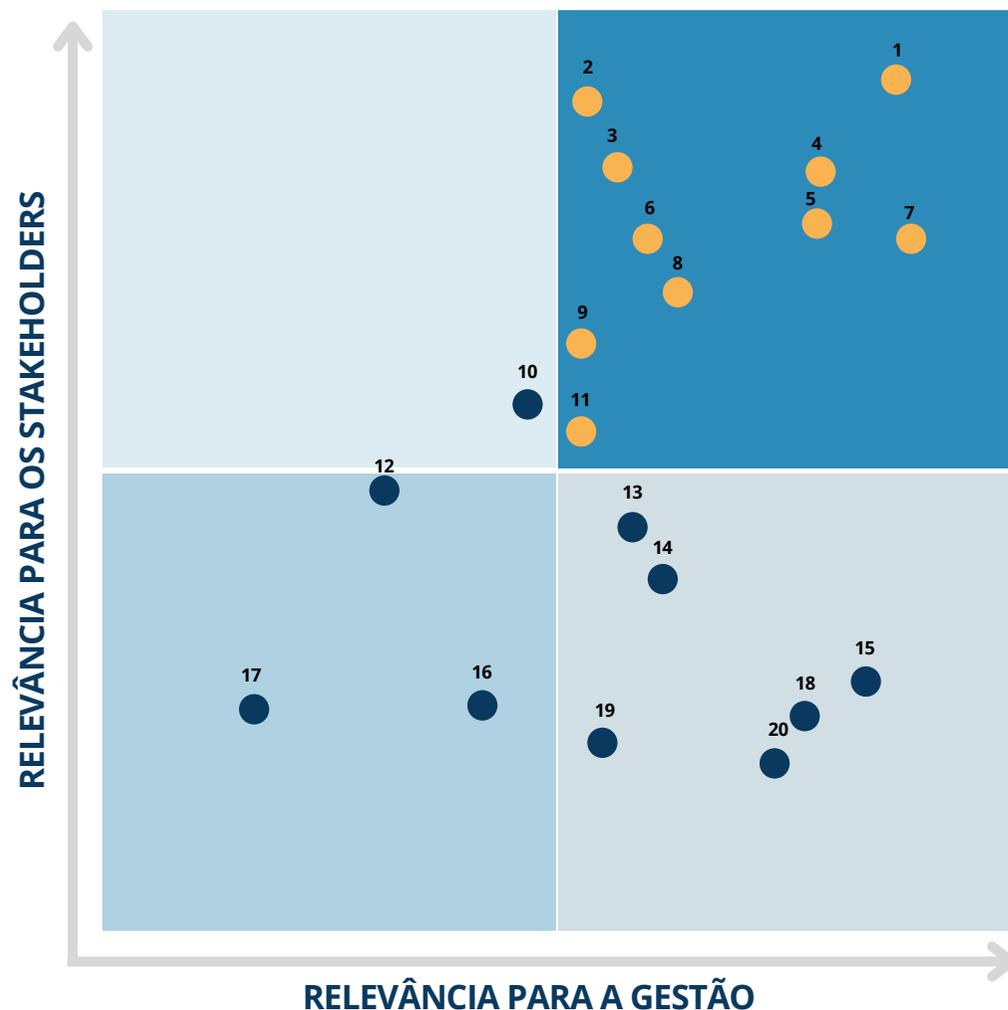
Neste documento, comunicamos nossa "Matriz de Materialidade", priorizando os temas relevantes da sustentabilidade para os nossos *stakeholders* e o desejo de contribuir com os ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) da ONU.

O processo de elaboração da matriz de materialidade foi feito pela consultoria externa, SAIS Sustentabilidade, a partir do levantamento de informações ambientais, sociais e de governança. Bem como, do mercado em que atuamos. As informações foram obtidas por meio de entrevistas com profissionais das partes interessadas da Companhia, de pesquisa de materialidade on-line, de documentos das empresas, de *benchmarks* e de relatórios setoriais das nossas operações.

Nossa matriz revelou temas materiais que podem afetar substancialmente o nosso desempenho e a nossa capacidade de criar valor em curto, médio e longo prazo. Ao analisar as respostas, 10 temas relevantes se destacaram para o público com o qual o Grupo GPS se relaciona, os quais conduzem a nossa estratégia e gestão. No estudo da materialidade, os *stakeholders* - acionistas, colaboradores e Clientes - abordaram temas relevantes para nós, como saúde e segurança dos colaboradores, diversidade, condições de trabalho e direitos humanos, relacionamento e integridade com os *stakeholders*, inovação e tecnologia, segurança de dados, mudanças climáticas e GEE (Gases do Efeito Estufa), governança, ética e *compliance* e práticas trabalhistas.

Os temas materiais identificados neste estudo guiam nossas ações e declaram nossa responsabilidade pelos impactos de nossas atividades, reafirmando o compromisso com a construção de um desenvolvimento sustentável e se posicionando como um aliado do cliente frente aos desafios globais.

MATRIZ DE MATERIALIDADE GPS



- 1. Saúde e segurança dos colaboradores
- 2. Práticas Trabalhistas
- 3. Diversidade e Inclusão
- 4. Gerenciamento de riscos e incidentes críticos
- 5. Condições de trabalho e Direitos Humanos
- 6. Mudanças climáticas e GEE
- 7. Relacionamento com stakeholders e Integridade profissional
- 8. Segurança de dados
- 9. Gestão de recursos hídricos
- 10. Inovação, tecnologia e consumo responsável
- 11. Preservação ambiental e biodiversidade
- 12. Gestão de resíduos
- 13. Gestão sistêmica de riscos
- 14. Impactos ambientais
- 15. Desempenho econômico
- 16. Gerenciamento de energia
- 17. Comunidades e investimentos sociais
- 18. Desenvolvimento e retenção de talentos
- 19. Relações comunitárias
- 20. Gestão da cadeia de fornecedores

PRINCIPAIS TÓPICOS

Ambientais, Sociais e de Governança

Envolvemos os nossos stakeholders - abrangendo líderes empresariais, times corporativos, investidores, acionistas, Clientes e colaboradores - para identificar os tópicos ESG mais relevantes. Escutá-los é essencial para a nossa organização. O tópico material vai além do limite da barreira física de gestão na esfera ambiental, em que são aplicadas estratégias para mitigar o impacto ambiental de nossos Clientes. Na esfera social, entendemos que a Companhia é um agente de transformação social, atuando em todo o Brasil, oportunizando crescimento profissional de forma equânime.



NOSSO COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

O Comitê de Sustentabilidade fornece diretrizes para todos os negócios do Grupo GPS, formado em sua maioria por diretores e pelo gerente regional. Constituímos o nosso comitê em 2022 e estamos em processo de formalização no Conselho Administrativo do Grupo GPS. Os membros do comitê, tem a responsabilidade de promover, prover, criar e sugerir as estratégias e diretrizes de sustentabilidade, integrando as dimensões sociais, ambientais e de governança. Se concentram em fornecer soluções mais sustentáveis aos nossos Clientes tratando temas relevantes como:

- SSMA - Saúde, Segurança e Meio Ambiente
- Mudanças Climáticas
- Diversidade e Inclusão
- Consumo Responsável
- Ética e Integridade
- Treinamento e Desenvolvimento
- Inovação e Tecnologia
- Proteção aos Direitos Humanos
- Engajamento com os colaboradores
- Soluções sustentáveis
- Gestão de riscos
- Cibersegurança e privacidade de dados
- Gestão da cadeia de fornecedores
- Relacionamento com a comunidade

DETALHAMENTO DOS TEMAS MATERIAIS

TEMA MATERIAL	IMPACTO	RELEVÂNCIA	CORRELAÇÃO COM ODS
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR	O tema impacta diretamente na qualidade de vida dos colaboradores e na produtividade da empresa. Além disso, a gestão efetiva desses temas também tem um impacto positivo na imagem da empresa junto aos investidores e à comunidade em geral.	Os colaboradores são os mais impactados pelo tema, uma vez que a saúde, segurança e bem-estar afetam diretamente sua qualidade de vida física e mental. Além disso, os problemas relacionados a esses temas podem afetar indiretamente a produção, entrega e qualidade das demandas dos Clientes. A gestão efetiva do tema de saúde, segurança e bem-estar também é importante para os investidores, uma vez que problemas relacionados podem afetar negativamente a imagem da empresa e sua análise de investimento. Além disso, os colaboradores fazem parte das comunidades locais e problemas de saúde, segurança e bem-estar podem afetar não só sua qualidade de vida, mas também a de suas famílias.	  <p>3.4: Reduzir a mortalidade causada por doenças não transmissíveis. 3.8: Alcançar cobertura universal de saúde. 8.8: Proteger os direitos trabalhistas e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores.</p>
DIVERSIDADE E INCLUSÃO	A diversidade e inclusão afetam diretamente a qualidade de vida dos nossos colaboradores e no ambiente de trabalho. Ao valorizarmos a diversidade e promovermos a inclusão criamos um ambiente mais acolhedor e respeitoso, contribuindo para a formação de equipes.	Para o Grupo GPS, a diversidade e inclusão são essenciais para a promoção de um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso para todos os colaboradores, independente de suas diferenças; a adoção de práticas inclusivas e diversas também pode contribuir para a melhoria do clima organizacional, a atração e retenção de talentos dentro da Companhia. Para nossos Clientes, a diversidade e inclusão também são importantes, uma vez que a valorização das diferenças pode impactar na oferta de produtos e serviços mais adequados às suas necessidades e desejos; ao promovermos a diversidade e inclusão demonstramos nosso compromisso com a igualdade de oportunidades e a valorização das diferenças, o que pode ser um fator decisivo na escolha dos Clientes.	   <p>5.5: Garantir a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. 8.5: Promover políticas de emprego inclusivas e sustentáveis. 10.2: Promover a inclusão social, econômica e política de todas as pessoas, independentemente de sua idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou status econômico ou outro.</p>
CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS	O impacto da promoção e proteção dos direitos humanos no Grupo GPS ocorre principalmente nos colaboradores, que são diretamente afetados pela qualidade de vida no ambiente de trabalho. Além disso, os Clientes, investidores e a sociedade em geral também podem ser impactados positivamente pela adoção de práticas que promovam os direitos humanos pelo Grupo GPS.	A promoção e proteção dos direitos humanos são fundamentais para nós do Grupo GPS, uma vez que acreditamos que contribui para a construção de um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todos os nossos colaboradores, independentemente de suas características e condições. A adoção de práticas que promovam os direitos humanos pode melhorar o clima organizacional, atrair e reter talentos e aumentar a produtividade. Além disso, a promoção e proteção dos direitos humanos são importantes para nossos Clientes, demonstrando nosso compromisso com a responsabilidade social e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A gestão efetiva do tema de direitos humanos também é importante para nós, uma vez que problemas relacionados a violações de direitos humanos podem afetar negativamente a imagem da nossa empresa e sua análise de investimento.	   <p>5.1: acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte. 8.8: Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e sem risco para todos os trabalhadores. 16.3: Promover o Estado de Direito e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos.</p>

TEMA MATERIAL	IMPACTO	RELEVÂNCIA	CORRELAÇÃO COM ODS
MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GEE.	<p>A gestão efetiva das mudanças climáticas e das emissões de gases de efeito estufa é fundamental para o Grupo GPS, uma vez que impacta diretamente na qualidade de vida dos colaboradores e na produtividade da empresa, além de contribuir para a preservação do meio ambiente e para um futuro mais sustentável para todos.</p>	<p>As mudanças climáticas são uma prioridade global e é fundamental que o Grupo GPS contribua para mitigar suas causas e efeitos, com a gestão das emissões de gases de efeito estufa, tanto para atender às demandas regulatórias quanto para promover a eficiência energética e a economia de recursos, impactando diretamente na nossa responsabilidade social e na qualidade de vida das comunidades locais e na saúde do planeta.</p>	 <p>7.2: Aumento da participação de energias renováveis na matriz energética. 7.3: Aumento da eficiência energética 13.2: Integração de medidas de mudanças climáticas nas políticas, estratégias e planejamento.</p>
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	<p>A gestão ética e transparente do relacionamento com stakeholders e a promoção da integridade profissional podem impactar positivamente o clima organizacional, a satisfação dos Clientes, a redução de riscos operacionais, a promoção da inovação e a análise de investimento dos acionistas e investidores do Grupo GPS.</p>	<p>Nós do Grupo GPS entendemos que manter um relacionamento ético e transparente com nossos stakeholders, incluindo colaboradores, Clientes, fornecedores, comunidades locais e a sociedade em geral, é fundamental para garantir a satisfação e confiança desses públicos e promover a responsabilidade social corporativa. A integridade profissional é essencial para preservar a credibilidade e imagem da empresa, evitando prejuízos como perda de negócios, sanções legais e danos à reputação. Por isso, a gestão efetiva do relacionamento com stakeholders e a integridade profissional são prioridades em nossa empresa.</p>	 <p>8.5: Promover políticas trabalhistas sustentáveis, inclusivas e seguras 16.5: Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas 17.16 Aumentar significativamente o acesso às informações e tecnologias relacionadas à sustentabilidade.</p>
TECNOLOGIA E CONSUMO RESPONSÁVEL	<p>O uso de tecnologias inovadoras e a gestão efetiva do consumo responsável podem gerar impactos positivos na qualidade dos serviços prestados pelo Grupo GPS, na otimização de processos e na eficiência operacional, além de redução de custos e da pegada de carbono da empresa.</p>	<p>A gestão efetiva da inovação tecnológica e do consumo responsável é crucial para o Grupo GPS, contribuindo para a melhoria dos serviços prestados, a eficiência operacional e a preservação dos recursos naturais, além de demonstrar nosso compromisso com a responsabilidade socioambiental e a sustentabilidade.</p>	 <p>9.4: Promover a industrialização inclusiva e sustentável. 11.6: Reduzir o impacto ambiental negativo per capita das cidades. 12.2: Atingir o uso racional e eficiente dos recursos naturais.</p>

SOBRE O GRUPO GPS

GRI: 2-6-a

Somos líderes no mercado brasileiro de serviços terceirizados, oferecendo um portfólio completo de soluções de *Facilities*, Segurança, Logística *Indoor*, Engenharia de Utilidades, Serviços Industriais, Alimentação, Mão de obra temporária, *Field marketing* e Serviços de Infraestrutura.

Em 2022, completamos 60 anos de atuação e seguimos em um processo constante e robusto de crescimento, sustentado por nossa vocação em servir, por um modelo de negócio ágil e sólidos princípios de gestão empresarial. Incentivamos nossa empresa a estruturar uma governança ESG e utilizamos nosso forte impacto social como pilar para fortalecer nossa cultura e para fidelizar e atrair novos Clientes.

Somos mais de 140.000 colaboradores e tivemos nossa expansão acelerada por meio da combinação de crescimento orgânico e inorgânico. Atendemos a mais de 3.900 Clientes e investimos na expansão da cultura de dono e da gestão da segurança e da saúde no trabalho como pilar para fidelizar e atrair novos Clientes.

Nossa força de trabalho diversificada está presente em todo o país. Nossa rica história de 60 anos converge com nosso espírito de servir, a cultura de inovação e experiência no uso da tecnologia para criação de valor. Auxiliamos nossos Clientes a enfrentar desafios globais. Para nós, Sustentabilidade é o presente!

PRESENTES EM CADA CANTO DO BRASIL

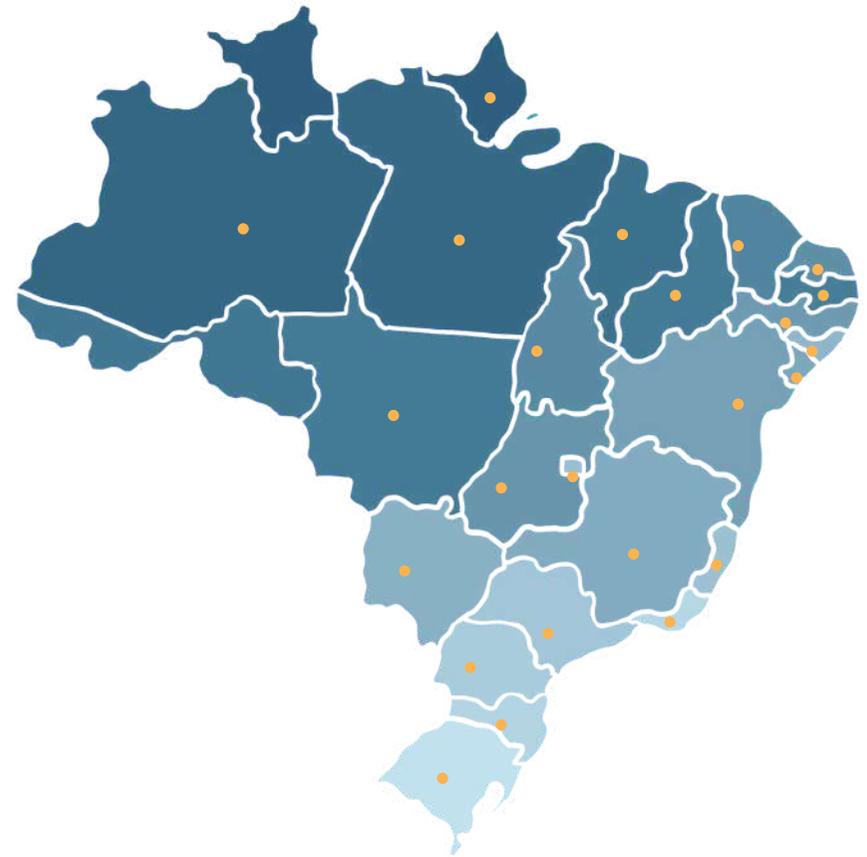
GRI: 2-1-a, 2-1-b, 2-1-c, 2-1-d, 2-6-b-i

Estamos empenhados em desenvolver serviços que facilitem a sustentabilidade junto aos nossos Clientes. Somos parceiros na construção de um futuro melhor para o planeta.

Estamos presentes em cada canto do país, com um portfólio completo de soluções em Facilities, Segurança, Logística indoor, Engenharia de Utilidades, Serviços de Alimentação, Mão de obra temporária, Field marketing e Serviços de Infraestrutura.

Atuamos em todo o território nacional por meio de nossas regionais. Nossa sede administrativa está localizada na Av. Miguel Frias e Vasconcelos, nº 1205, Jaguaré, na cidade de São Paulo - SP.

Somos representados pela nossa controladora, GPS Participações e Empreendimentos S.A., sociedade anônima de capital aberto no novo mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.



NOSSA TIMELINE

1962

Tudo começou com a fundação da Predial de Limpeza e Higienização, em Salvador.



2008

Em 2008, criamos a GPS S.A., nossa holding. Integramos a In-Haus, a Ecopolo e a Planem. Ampliamos a oferta de serviços com logística, engenharia de utilidades e segurança eletrônica.



2016

Integramos a Sempre e a Magnum, reforçando ainda mais a presença no Sudeste.



Ampliamos a atuação com a criação da GPS Serviços de Segurança. Nossa sede mudou para São Paulo e passamos a atuar também no Rio de Janeiro.



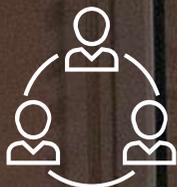
1988

A expansão continua. Atingimos o marco de 30.000 colaboradores. Integramos os grupos Mopp, Top Service, Conserbens, Engeseg, Proevi e Proguarda. Passamos a oferecer serviços industriais e ampliamos a presença no Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul.

2015



2017



Chegamos ao marco de 50 mil colaboradores e fizemos a maior integração da nossa história com a Graber Segurança. Ampliamos a oferta multisserviços com a integração da LC Restaurantes e forçamos a presença no Sul, com a integração da Fortaleza.

2019



Chegamos ao marco de 85 mil colaboradores e fizemos até então, maior número de integrações da nossa história, com 8 empresas integradas em um ano: Magnus, Proteg, Algar Segurança, QuattroServ, JAM, Servis, Polonorte e Gol Segurança. Ampliamos a atuação na região norte e concluímos o ano servindo mais de 2.400 Clientes.

2021

Ingressamos o mercado de capitais com o processo de IPO do Grupo GPS (GGPS3) e integramos mais 6 empresas: Loghis, Global, Vivante, Allis, Única Corp e Rudder.



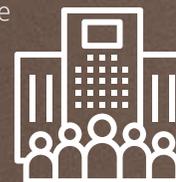
2018

Ampliamos a oferta de serviços com a integração da RZF, que atua na conservação de rodovias. Reforçamos a presença na região sul com a integração da Polyservice e Onseg.



2020

Nossas integrações só aumentaram. Adquirimos a Conbras, Luandre Iss, Gol, Grupo Sunset e BC2.



2022

Divulgamos a aquisição de nove Companhias durante o ano de 2022 e concluímos a integração de sistemas de sete empresas - Comau, Force, Ormec, Sulzer, Motus, E-Vertical e Global Serviços.

PRINCIPAIS MARCAS

GRI: 102-2-b



CONBRAS
Inteligência em Infraestrutura

GRUPO SUNSET
SEGURANÇA E SERVIÇOS

LOGHIS
LOGÍSTICA
Soluções Inteligentes

global

vivante

Luandre
soluções em recursos humanos

UNICA CORP



SERVIS
TECNOLOGIA EM SEGURANÇA

ORMEC
ENGENHARIA



motus
SOLUÇÕES EM MOVIMENTO

e-vertical

GRUPO MAGNUM
030 8001-2428

Moppclean
SERVIÇOS

GRUPO PROTEG

PoloNorte
SOLUÇÕES EM SEGURANÇA

QU4TTRO SERV

GLOBAL
Segurança

allis

HIGHLIGHTS 2022

GRI 102-6-a-i, 102-6-a-ii, 102-7-a-i, 102-7-a-ii, 102-7-a-iii, 102-7-a-v, 102-41-a, 102-45

NOSSA ATUAÇÃO



Presente em todo o território nacional.



9

Empresas no programa M&A em 2022



3.956

Clientes atendidos



74%

Índice de NPS.

NOSSA GENTE



+140 mil

Colaboradores diretos Dez/22



100%

Da nossa força de trabalho coberto por convenção coletiva



86%

Da nossa força de trabalho no programa de desenvolvimento da Companhia



4,6 milhões

De treinamentos realizados com colaboradores certificados

AMBIENTAL



2.909.952

m³/ano de
efluentes tratados



2.154.384

m³/ano de água
potável tratados

NOSSO DESEMPENHO ECONÔMICO



39%

de receita líquida,
superior a 2021



R\$ 9.219

milhões de
faturamento



19,7%

ROIC - Retorno
sobre Capital
Investido





NOSSA GENTE



NOSSO COMPROMISSO É OFERECER OPORTUNIDADES DE FORMA IGUALITÁRIA A TODOS OS NOSSOS COLABORADORES.

Estamos empenhados em prestar serviços que auxiliem nossos Clientes a concretizar suas missões e objetivos, reduzindo o impacto de suas operações. Seguimos retendo e desenvolvendo os melhores talentos, guiados pelo propósito de criar um mundo melhor, mais seguro e mais sustentável. Temos clareza de que só é possível alcançar esses objetivos a partir da valorização e capacitação de nosso pessoal.

Em 2022, investimos de forma consistente em treinamento e desenvolvimento de nossa equipe, colocando o propósito no centro da experiência dos funcionários, para consolidar nossa reputação como uma organização atrativa para os colaboradores, capaz de motivar e reter talentos.

Somos o reflexo das diversas comunidades nas quais atuamos em todo o território nacional. Acreditamos no poder da diversidade, promovendo a inovação e a criatividade por meio de ambientes de trabalho diversos e inclusivos, fomentando um sentimento de pertencimento.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Nosso Código de Ética e Conduta estabelece os princípios éticos e normas de conduta que regem as relações internas e externas com Clientes, colaboradores, fornecedores, acionistas, concorrentes, órgãos governamentais e comunidade. Ele expressa as diretrizes do grupo para valorização da individualidade e respeito à diversidade, bem como das condições físicas de cada indivíduo. Valorizamos a dignidade humana e respeitamos a diversidade de gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, ideologia política e qualquer limitação física. Essas práticas não são apenas expressas em nosso código e políticas de apoio, mas também em treinamentos sobre o Código de Ética e uma série de treinamentos voltados para a diversidade e inclusão, aplicados a todos os colaboradores por meio do aplicativo GPSvc. Verificamos a aplicabilidade, confiabilidade e aproveitamento desses treinamentos para emitir certificados aos colaboradores.

IGUALDADE E OPORTUNIDADE DE EMPREGO

Nossas políticas corporativas refletem nosso compromisso com a contratação transparente, promoção, práticas salariais e igualdade de oportunidades de emprego. Isso é reforçado por políticas de apoio que ajudam a garantir que todas as operações e práticas de emprego estejam em conformidade com as leis aplicáveis, prezar pela igualdade de oportunidades de emprego e evitar discriminação contra qualquer candidato ou colaborador.

GRI: 103-2-a, 103-2-c

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Nosso comprometimento com o respeito e a não discriminação é um fator fundamental, onde todos devem ser tratados respeitosamente em todas as nossas decisões.

Valorizamos a diversidade e a equidade de oportunidades para todas as pessoas da nossa Companhia, empresas parceiras, fornecedores e prestadoras de serviços, buscando a implementação de processos que reforcem o nosso posicionamento frente à diversidade, inclusão e os direitos humanos.

Entendemos que o respeito à diversidade e às individualidades é fundamental para promover um ambiente de trabalho mais justo e resiliente. Reconhecemos que nossos colaboradores são livres e iguais em dignidade e direitos, e nosso compromisso com a diversidade e inclusão está presente em nossas políticas de Direitos Humanos e Diversidade, em processo de validação pelo nosso Conselho de Administração. Essa é uma importante iniciativa em direção a uma empresa mais diversa e igualitária. Valorizamos as diferenças e acreditamos que um ambiente inclusivo favorece a retenção de talentos, o aumento dos níveis de desempenho, a inovação e o bem-estar de todos.



Formalização das políticas sociais



Desenvolvimento das lideranças e equipes



Treinamentos para todos os colaboradores



Ambiente de trabalho diverso



Liderança e gestão de pessoas

D&I EM NÚMEROS

Nossos líderes são os responsáveis por estabelecer e monitorar o progresso, com o intuito de diversificar e fortalecer os processos de contratação, promoção e retenção de talentos. O acesso e a visibilidade de dados acontecem por meio de painéis atualizados em tempo real no *dashboard* com Informações sobre P&O - Pessoas e Organização, possibilitando o monitoramento diário com maior assertividade.

GRI 2-7-c-i, 405-a-i,SV-PS-330a.1

ANÁLISE POR GÊNERO

GERAL



GESTÃO EXECUTIVA E POSIÇÕES DE LIDERANÇA

Diretoria



Cordenador



Gerente



Especialistas



ADMINISTRATIVO POR REGIÃO

GERAL POR REGIÃO

Sudeste



Sul



Nordeste



Centro-Oeste



Norte



ADMINISTRATIVO

COLABORADORES



Sudeste



Nordeste



Sul



Centro-Oeste



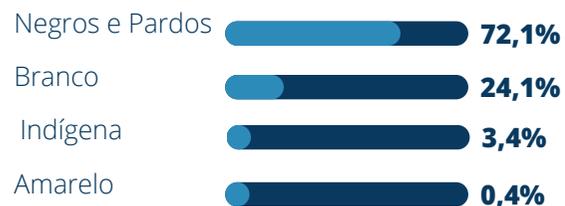
Norte



ETNIA

ISV-PS-330a.1

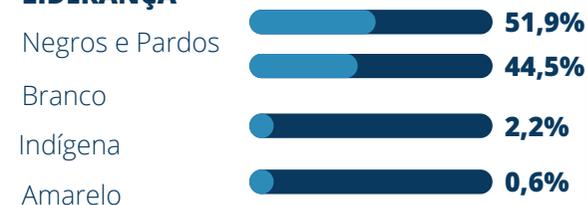
GERAL



DIRETORIA



LIDERANÇA



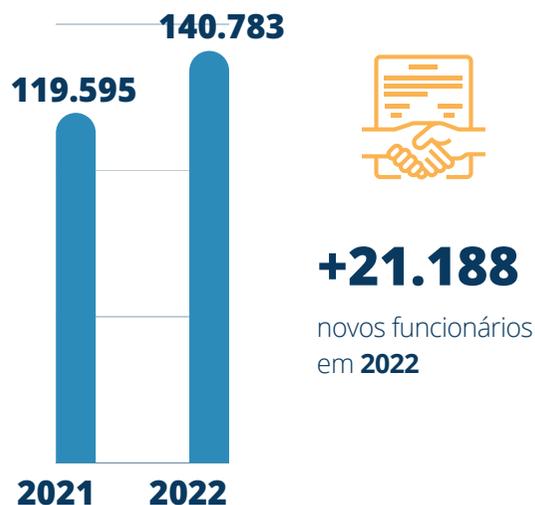
PCD

Baseado em auto declaração



+50 ANOS 13,7%

ADMISSÃO LÍQUIDA 2021/2022



DIVERSIDADE, CAPACITAÇÃO E RETENÇÃO

72.1% De pessoas que se declaram pretas ou pardas

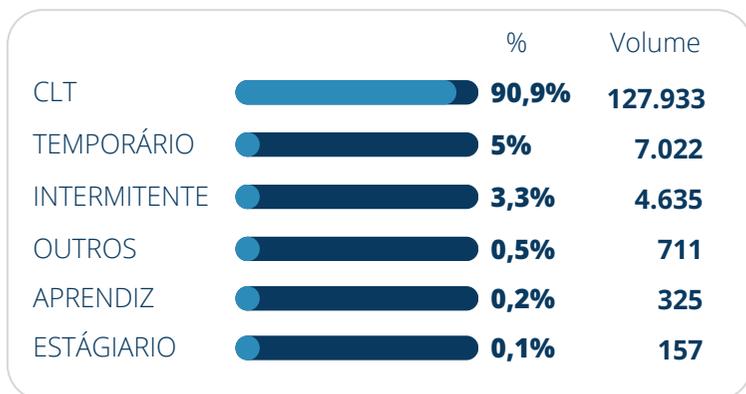
100% Da força de trabalho recebeu treinamento sobre o código de ética

5,9% Taxa de turnover em 2022

GRI 2-7-e, 205-2-e-2-2,401-1-a-3-1,401-1-b-3-2,405-1-b-ii, 405-1-a-iii,405-1-b-iii,410-1-a, 412-2-b,

TIPO DE CONTRATO

SV-PS-000.A



MOTIVOS DE DEMISSÃO

SV-PS-330a.2 GRI401-1-b-3-1



ANÁLISE TIPO DE CONTRATO, GÊNERO E DISTRIBUIÇÃO POR REGIÃO EM %.

REGIÃO	Centro-Oeste			Nordeste			Norte			Sudeste			Sul		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
APRENDIZ	2,77%	1,54%	4,31%	19,08%	12,62%	31,69%	0,62%	0,31%	0,92%	28,00%	19,69%	47,69%	7,08%	8,31%	15,38%
CLT	1,97%	4,80%	6,77%	2,95%	11,90%	14,84%	0,55%	2,85%	3,40%	17,74%	41,43%	59,16%	5,29%	10,53%	15,82%
ESTAGIÁRIO	0,64%	0,64%	1,27%	3,82%	1,91%	5,73%	0,64%	0,64%	1,27%	48,41%	38,85%	87,26%	2,55%	1,91%	4,46%
INTERMITENTE	1,10%	1,81%	2,91%	3,56%	8,18%	11,74%	0,52%	1,55%	2,07%	26,45%	32,94%	59,40%	10,72%	13,16%	23,88%
OUTROS	0,84%	0,98%	1,83%	1,69%	6,19%	7,88%	0,42%	0,42%	0,84%	21,80%	58,09%	79,89%	0,42%	9,14%	9,56%
TEMPORÁRIO	1,99%	1,74%	3,73%	4,69%	4,16%	8,84%	0,67%	0,56%	1,22%	43,29%	30,55%	73,84%	6,76%	5,60%	12,36%
Total	1,94%	4,52%	6,46%	3,08%	11,35%	14,44%	0,56%	2,67%	3,23%	19,38%	40,63%	60,01%	5,52%	10,35%	15,87%

D&I

OBJETIVOS E DESAFIOS

NOSSOS OBJETIVOS



Reputação

Melhorar a nossa reputação externa para atrair candidatos diversos.



Parcerias

Diversificar grupos de candidatos, construindo relacionamentos com instituições voltadas aos recortes de diversidade.



Líderes

Desenvolver líderes, contratando e promovendo talentos diversos em papéis de liderança.



Cultura

Tomar medidas conscientes para desenvolver uma cultura inclusiva, da qual todos os funcionários participem plenamente



Treinamento

Condução de programas de treinamento relacionados a D&I



NOSSOS DESAFIOS



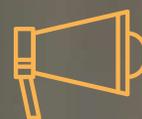
Ampliar a captura de dados e monitoramento de D&I



Buscar parcerias para fomentar a contratação e retenção de pessoas diversas, inclusive pessoas com deficiências



Formalizar o alcance e as parcerias com organizações de D&I



Aumentar continuamente a transparência e a comunicação com os colaboradores sobre D&I



Fomentar equidade de gênero em posições de liderança.



Intensificar o foco na saúde mental e no bem-estar dos funcionários



Aumentar o foco em D&I dentro de nossa população em início de carreira



Buscar contínuo desenvolvimento relacionados a D&I.



Aumentar o engajamento na cadeia de suprimentos em relação a D&I

DESENVOLVIMENTO HUMANO

GRI:404-3-a-1, 404-3-a-2

ATRAVÉS DO PROGRAMA DE DESEMPENHO, PROMOVEMOS O CRESCIMENTO PROFISSIONAL, COM TREINAMENTO E OPORTUNIDADES DE FORMA EQUÂNIME, NO QUAL 86% DOS COLABORADORES RECEBERAM ANÁLISES REGULARES DE PROGRAMAS RELACIONADOS A DESENVOLVIMENTO.

Promovemos o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores com treinamento e oportunidades equânimes através do nosso Programa de Desempenho.

Os nossos colaboradores, independentemente de gênero, origem, raça ou religião, têm acesso igualitário ao programa e recebem análises regulares de desempenho e desenvolvimento. Essa é uma maneira de fomentar a diversidade e reconhecer os talentos mais brilhantes dentro de nossa Companhia.

O programa é implementado em todas as nossas regiões para garantir que nossos colaboradores possam crescer profissionalmente.

DESENVOLVIMENTO HUMANO

GRI: 404-2-a

GESTÃO DE DESEMPENHO

O processo de gerenciamento de desempenho e análises regulares estão vinculados às nossas estratégias e metas, auxiliando os colaboradores a entenderem melhor como seu trabalho se alinha à nossa visão estratégica.

O ciclo anual de gerenciamento de desempenho envolve três atividades-chave: definição de metas, acompanhamento e feedback regulares de desempenho. Combinadas, essas atividades propiciam aos nossos gestores avaliar o desempenho e permitem que os colaboradores se desenvolvam para crescer em suas carreiras.

DESENVOLVEMOS TALENTOS

Nossa estratégia é sustentada por programas de desenvolvimento e produtividade. Os programas são instrumentos formais que consolidam todas as ações e iniciativas prioritárias do colaborador para o ano vigente.

É com base neste instrumento que as ações serão planejadas, acompanhadas e avaliadas pelos respectivos líderes. Dessa forma, estabelecemos diretrizes para reconhecimento e distribuição de premiações baseadas no conceito da Partilha de Resultados. Os programas são a base para acompanhamento e desenvolvimento dos nossos talentos. Desenvolver pessoas faz parte do nosso negócio.

SOMOS UM HUB DE TRANSFORMAÇÃO

Em nosso Programa de Educação, abrangemos tópicos universais, como saúde e segurança, proteção ambiental, segurança da informação e ética, além de programas personalizados de desenvolvimento pessoal. Monitoramos esses programas por meio do nosso sistema de gestão de aprendizado e disponibilizamos uma biblioteca de treinamentos organizada em jornadas de aprendizagem que visam desenvolver habilidades e melhorar o desempenho de nossos colaboradores em suas funções. Essas jornadas incluem temas como segurança preventiva, gestão de conflitos, liderança, clima organizacional, saúde e segurança, diversidade e inclusão, LGPD, sustentabilidade, saúde mental e inteligência emocional. Unimos tecnologia à nossa paixão por desenvolver pessoas, tendo realizado mais de 4,6 milhões de treinamentos. Somos um hub de transformação.



100%

da nossa força de trabalho recebe oportunidades de desenvolvimento via treinamento.



+R\$ 9 Milhões

de investimento em formação.



4.689.588

treinamentos realizados via GPSvc.

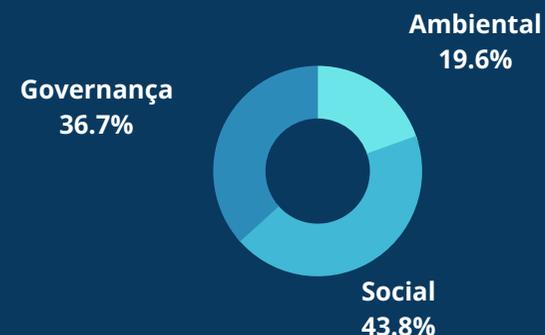
O nosso programa de educação compreende uma variedade de atividades de treinamento, incluindo sessões presenciais e disponibilização via software especializado denominado GPSvc, o qual possui capacidade de direcionamento de trilhas de aprendizagem e acompanhamento de indicadores. Os referidos treinamentos são acessíveis mediante solicitação, com suporte aos dispositivos móveis dos colaboradores, proporcionando um aprendizado contínuo.

Capacitamos os colaboradores por meio de uma matriz de treinamentos que contempla os procedimentos, as rotinas de trabalho e as demais informações relevantes para garantir a excelência da nossa equipe em campo, gerando consciência ambiental e social, uma forma de contribuir socialmente e promover o desenvolvimento por meio do conhecimento.

GRI: GRI 403-5-a, 404-1-a-i, 404-3-a-ii,

TREINAMENTOS - PAUTA ESG

Colaboradores treinados nos temas relacionados às categorias Environmental, Social, Governance.



TREINAMENTOS POR CATEGORIA

PRINCIPAIS CATEGORIAS

CULTURA ORGANIZACIONAL



450.322

SEGURANÇA DO TRABALHO



344.540

SAÚDE DO COLABORADOR



328.134

COMPORTAMENTAL



663.413

MEIO AMBIENTE



147.268

TÉCNICO



564.395

QUANTITATIVO TREINAMENTOS

Treinamentos separados por categoria com constante mudança devido a inclusão de novos temas na biblioteca de treinamento.

*Base Dez.22

SAÚDE, PROTEÇÃO E SEGURANÇA

GRI 403-6-b

COMPROMISSO COM A SAÚDE E SEGURANÇA DE NOSSOS COLABORADORES

Nosso principal objetivo é assegurar que nossos colaboradores, Clientes e parceiros retornem em segurança para casa ao final de cada dia. Estamos empenhados em garantir a saúde, segurança e proteção de todos. Nosso compromisso é a base da cultura de Dano Zero, acreditamos que cada um de nós tem a responsabilidade de fazer a coisa certa e tomar decisões relevantes para proteger nossos colaboradores, Clientes e comunidades onde vivemos e trabalhamos.

SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR

Temos o desejo de criar ambientes de trabalho onde os funcionários possam progredir social e profissionalmente. Uma vez que os colaboradores trabalham em algumas das situações mais exigentes e complexas, estamos empenhados em auxiliar e proteger o seu bem-estar e saúde mental, para que cada um possa desempenhar da melhor forma suas atividades. Isso é reforçado pelo Programa de Educação, abordando temas relevantes relacionados à saúde mental e bem-estar do colaborador.

LIDERANDO O CAMINHO NA APTIDÃO MENTAL

GRI 403-5-a

Um elemento-chave na nossa estratégia de saúde mental e bem-estar é fornecer aos colaboradores treinamentos para inspirar e capacitá-los a melhorar proativamente a sua própria aptidão mental e bem-estar, além do bem-estar das equipes. Em 2022, as equipes de treinamento e saúde e segurança se reuniram e projetaram sessões de treinamento em saúde mental e bem-estar, treinando mais 140.000 colaboradores. O treinamento os ajuda a reconhecer preocupações com a saúde mental e a responder de forma adequada e eficaz, atuando de forma preventiva frente às questões relacionadas ao tema.

TREINAMENTOS DE TEMAS RELACIONADOS A SAÚDE DO COLABORADOR



*Base Dez.22

NOSSO COMPROMISSO DE DANO ZERO

Fomentamos a ideia de que os colaboradores devem ter uma relação pessoal com a segurança no ambiente de trabalho, para isso implementamos a cultura de Zero Incidente e o desenvolvimento de uma mentalidade não complacente com nenhum tipo de ato inseguro.

Essa é a base da nossa **cultura de zero incidente.**
valores, **respeito às pessoas e ao meio ambiente.**



GRABER
SEGURANÇA

NOSSO COMPROMISSO DE DANO ZERO

GRI: 403-1-a-i, 403-1-a-ii, 403-2-a-i, 403-8-a-i-2

Nossa política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) se aplica a todos os colaboradores e subcontratados em todo o Brasil, visando à proteção de nossa equipe e preservação ambiental.

Buscamos identificar os princípios, procedimentos e melhores práticas de SSMA para proteger a segurança e os interesses de Clientes, colaboradores, prestadores de serviços, partes interessadas e comunidades. Seguimos todas as leis e regulamentos aplicáveis às nossas operações. Vamos além da conformidade e nos empenhamos em atender às seguintes demandas:

- Proteger e melhorar a saúde, a segurança e a proteção dos colaboradores e contratados de forma contínua;
- Prevenir incidentes com a cultura do Dano Zero; atender às exigências do Cliente e garantir sua satisfação contínua.
- Definir objetivos de SSMA, medir resultados, avaliar e melhorar continuamente processos e serviços de forma eficaz;
- Minimizar o impacto no meio ambiente por meio da prevenção de poluição e das emissões de GEE;
- Mitigar o impacto no meio ambiente com a redução do consumo de recursos naturais;
- Incrementar a reciclagem de resíduos, uso de recicláveis e encaminhamento de resíduos gerados para práticas de circularidade.
- Utilizar habilidades técnicas em todos os aspectos SSMA e uniformização dessas práticas na Companhia;
- Comunicação aberta com as partes interessadas, garantindo a compreensão da política, programa e procedimentos;
- Reconhecer o excelente desempenho do SSMA.

Nossas iniciativas em SSMA enfatizam a melhoria contínua e o desenvolvimento de ações para cumprir nossos compromissos e metas anuais de reduzir incidentes de saúde e segurança. O Sistema de Gestão Integrado (SGI) é uma declaração estratégica da Companhia para aprimorar o desempenho em segurança, saúde e meio ambiente. Ele estimula ações, programas, papéis e responsabilidades para atender à satisfação do Cliente, proteção dos trabalhadores e conservação do planeta. O SGI segue as diretrizes do ciclo PDCA (*Plan, Do, Check e Act*) para planejamento, execução, auditorias e implantação de melhorias necessárias.

SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA

O Sistema de Gestão Integrada é composto por quatro processos principais, que são planejados, organizados, direcionados e controlados para a execução de tarefas de trabalho. A seguir, detalhamos cada um desses compromissos:

01 PLANEJAR (PLAN)

- Definição de objetivos, indicadores e metas;
- Identificação de perigos e riscos;
- Avaliação dos aspectos e impactos ambientais;
- Mapeamento dos processos.

02 EXECUTAR (DO)

- Definição de procedimentos;
- Utilização de ferramentas de gestão e acompanhamento;
- Treinamento e engajamento das pessoas.

03 AGIR (ACT)

- Análise crítica do sistema;
- Implantação das melhorias necessárias.

04 VERIFICAR (CHECK)

- Realização de auditorias para avaliação dos processos;
- Inspeções e validações para garantia da execução do planejado.

Os comportamentos não relacionados a tarefas estão alinhados aos nossos objetivos e diretrizes, que buscam garantir o controle dos riscos de SSMA e proporcionar melhoria e desempenho contínuo por meio de:

1. Liderança visível, comprometimento e comunicação;
2. Compromisso da força de trabalho, alcançado através do apoio à implementação de programas e iniciativas de SSMA;
3. A definição e monitoramento de metas e objetivos relacionados à SSMA em todos os níveis da organização.

A PRIVACIDADE E A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

e seu uso de forma transparente, ética, segura e responsável são valores inegociáveis para nós.

Nossa atuação é focada em assegurar a privacidade de dados pessoais e gerenciar os impactos das ameaças à segurança da informação. Em setembro de 2021, estabelecemos e aprovamos pelo Conselho de Administração o comitê de PRIVACIDADE E DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS, responsável pela implementação e acompanhamento do Programa de Governança em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. O objetivo é proteger a privacidade e a segurança das informações por meio de políticas e normas aplicadas a colaboradores, subcontratados, funcionários de *joint venture* e Clientes. O programa abrange dispositivos e medidas administrativas, técnicas e físicas para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados pessoais tratados pelo Grupo GPS, além de auxiliar o Conselho na supervisão dos sistemas, incluindo políticas, controles e procedimentos.

O comitê é composto por cinco membros das áreas de Jurídico Corporativo, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Auditoria Interna e Proteção de Dados (*Data Protection Officer - DPO*). Buscamos aprimoramento e melhoria contínua do setor, além de identificar, analisar e gerenciar riscos pertinentes à segurança da informação. O comitê responde e gerencia ameaças à segurança da informação, incluindo incidentes de segurança cibernética, e garante o cumprimento dos requisitos legais e regulamentares relacionados à segurança de dados. As reuniões ocorrem bimestralmente ou em casos extraordinários e são definidos treinamentos para todos os colaboradores e novos contratados, cujo conteúdo é atualizado periodicamente para atender às leis e regulamentos de privacidade de dados.

DESTAQUES 2022

GRI: 418-1-a-i, 418-1-a-ii, 418-1-c

- Zero reclamações de segurança cibernética de terceiros, incluindo agência reguladora.
- Zero prejuízos financeiros por processos judiciais relacionados à privacidade de dados de usuários.
- Segurança de informações aplicada em toda a infraestrutura corporativa através de políticas e procedimentos.
- Não houve impactos nos negócios ou relatos de violações, vazamentos, roubos ou perdas de dados de segurança cibernética.
- Não houve impacto nas informações confidenciais da empresa, dos Clientes ou de identificação pessoal.
- 106.726 treinamentos direcionados à LGPD em toda a Companhia;

OUVIMOS NOSSO STAKEHOLDERS.

GRI 2-30-a, 205-3-a, 406-1-a, 406-1-b-i, 406-1-b-iii, 407-1-b

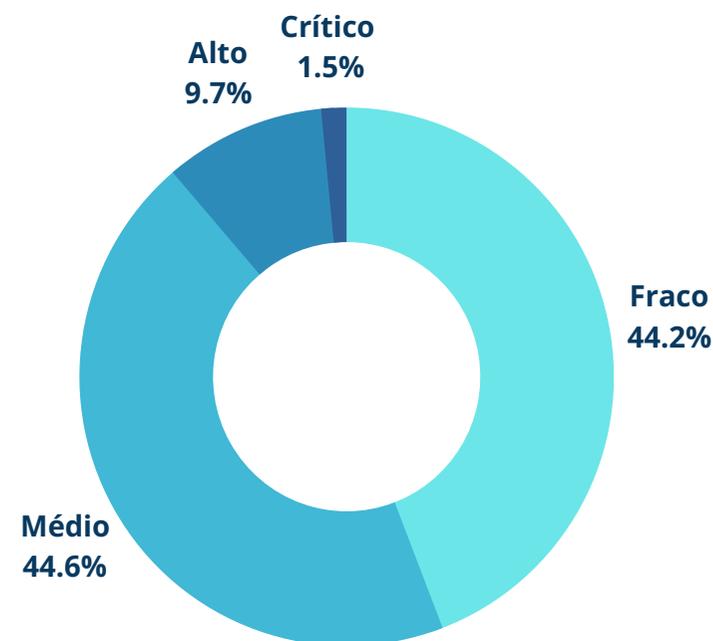
Disponibilizamos procedimentos formais para receber e tratar preocupações e queixas dos colaboradores em nossa intranet, aplicativo GPSvc e materiais de integração. Temos canais abertos para questões de recursos humanos e violações de direitos, com objetivo de resolvê-las de forma rápida, transparente e justa. Respeitamos a liberdade de associação sindical, com acordo coletivo formal para 100% dos colaboradores, abrangendo 541 sindicatos em todo o país.

CANAL DE ÉTICA GPS

O nosso Canal de Ética do Grupo GPS está à disposição de funcionários, prestadores de serviços, terceiros e do público em geral, como um meio de comunicação seguro, sigiloso e anônimo, acessível online pelo link www.canaldeetica.com.br/grupogps ou por telefone no número 0800 049 4200. O objetivo desse canal é receber denúncias sobre práticas ilegais ou ilícitas que possam violar a legislação, regulamentações vigentes, políticas e procedimentos da empresa.

No ano de 2022, recebemos 10 relatos de discriminação (racial, gênero ou orientação sexual). Cada denúncia é avaliada, apurada e respondida individualmente com o mais absoluto sigilo, garantindo a proteção ao denunciante contra possíveis retaliações.

IMPACTO DOS RELATOS EM 2022



PROPÓSITO, GENTE E TECNOLOGIA



**ESTAMOS
EMPENHADOS EM
GARANTIR QUE
NOSSOS NEGÓCIOS
ESTEJAM ALINHADOS
ÀS NECESSIDADES DE
NOSSOS CLIENTES E
CAMINHAR JUNTOS EM
DIREÇÃO A UM
FUTURO
SUSTENTÁVEL.**

Por meio do nosso centro de tecnologia e desenvolvimento, o GPS *HUB*, buscamos constantemente a inovação que nos trouxe ganhos significativos na construção do desenvolvimento sustentável. Investimos de forma consistente em tecnologia de ponta, repensamos os processos, implantamos políticas de sustentabilidade e desenvolvemos nossos colaboradores, ações contínuas movidas pelo desejo de um futuro melhor e um único propósito: servir melhor, entregando serviços sustentáveis e inovadores.

Lideramos o setor da prestação de serviços com base nesse forte legado. Hoje, estamos posicionados de forma única para oferecer soluções que ajudam nossos Clientes a atingir seus objetivos, contribuindo para um mundo melhor, mais seguro e mais sustentável. Nossos valores norteiam nossa governança, operações, práticas de negócios e comportamentos. Nosso Código de Ética e Conduta e outras políticas-chave definem nossas intenções de preservar o planeta e promover a sociedade enquanto buscamos o crescimento dos negócios.

Nossos pilares são a base dos esforços de sustentabilidade e correspondem de perto aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas (ONU).

DESENVOLVEMOS O

GPS VISTA

UM SISTEMA INTEGRADO

COM BASE NO CONCEITO

DE ENGENHARIA DE

PRODUÇÃO E COM FORTE

APELO SUSTENTÁVEL.

A tecnologia é uma de nossas estratégias para reduzir o impacto ambiental. O GPS Vista é um sistema de gestão integrado que reduz emissões de GEE e a geração de resíduos nas operações, mitigando consideravelmente o impacto na rede de suprimentos, entregando eficiência e agilidade aos nossos serviços e de nossos Clientes. Facilita a sustentabilidade aos Clientes, reduzindo as emissões no escopo de nossos parceiros.

Nosso sistema inovador traz para o mercado uma nova dinâmica de gestão e prestação de serviços. Integra recursos, pessoas e processos às diversas necessidades pontuais ou programadas de cada Cliente, com clareza em todas as informações, processos e demandas, construindo uma melhor gestão e dando visibilidade a todos os envolvidos – internos e externos. Garantia total de visibilidade dos projetos implementados com inteligência e assertividade, além da comprovação do previsto x realizado e da qualidade do que foi executado. Tudo isso adicionado à considerável redução de emissão de GEE na cadeia de suprimentos e queima de combustíveis fósseis.

Cuidamos do planeta e entregamos redução de custos por meio da análise de dados de eficiência, sistema 100% online, com opção WEB e APP, aumento de performance operacional, excelência dos serviços prestados e dinâmica de escalonamento de tarefas para garantia da execução.



1.008.333

Ordens de Serviço digitalizadas



1,518 tCO2e
deixamos de emitir



6.251

Relatórios gerenciais digitalizados



108.440 L

de água economizada



22

árvores poupadas

An aerial photograph of a dense, lush green forest. The trees are tightly packed, creating a textured canopy of various shades of green. The lighting is natural, highlighting the intricate details of the foliage.

GPS vc

DESENVOLVEMOS PESSOAS E REDUZIMOS O IMPACTO AMBIENTAL



3.614

Árvores poupadas



+ 25 t CO₂ e

Toneladas de carbono
mitigadas



+18.000.000 L

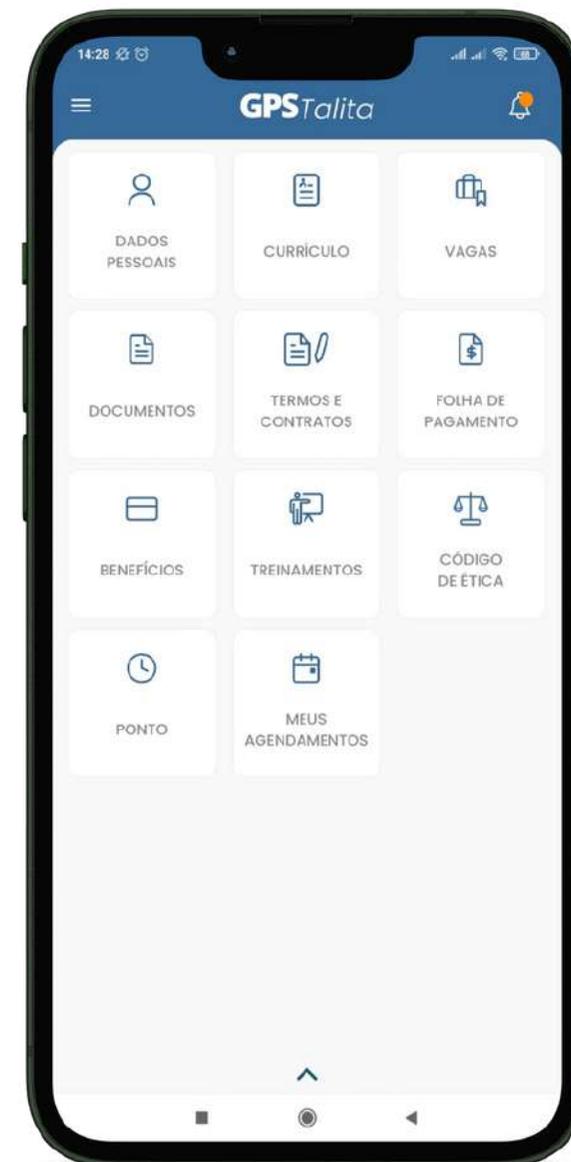
Água poupados

Nosso sistema de gestão de RH é uma estratégia poderosa para lidar com os desafios das mudanças climáticas.

Conectamos os colaboradores e oferecemos treinamentos aplicados diretamente em seus dispositivos móveis. Priorizamos a clareza e a transparência em nossa relação com os colaboradores, enquanto trabalhamos para reduzir o impacto ambiental por meio da implantação de um sistema digital na gestão de recursos humanos, que reduz as emissões de gases de efeito estufa em todos os processos e na cadeia de abastecimento.



Benefícios do uso:



*Base dezembro/22

*Cada 10 mil folhas A4 = 1 árvore; 1 folha A4= emissão de cerca de 0,007KG de CO2 e consumo de cerca de 0,5 litros de água.

AMBIENTAL



AMBIENTAL

Estamos numa jornada para nos aprimorar e nos posicionar estrategicamente como líderes de prestação de serviços, com tecnologias e ações sustentáveis. Ampliamos o portfólio e buscamos incansavelmente o conhecimento, sempre atentos às demandas do mercado. Oferecemos suporte a Clientes em todo o Brasil, numa ampla variedade de setores. Somos parceiros dos Clientes na construção de um futuro seguro para o clima global.

Temos consciência do grande desafio de construir um futuro melhor para o planeta. Para isso, buscamos ações para minimizar o impacto de operações relacionadas às mudanças climáticas. Acreditamos no poder da inovação e em nossa capacidade de oportunizar sustentabilidade de forma assertiva, visando ao bem comum, aprimorando o senso de responsabilidade com o planeta por meio de ações locais que tenham impacto global.

Guiados por uma cultura corporativa responsável e comprometida com a sociedade, refinamos nossas Políticas Ambientais já existentes. Agora, expansíveis a todas as operações da Companhia unificadas em 2022. O desenvolvimento e refinamento de nossas políticas corporativas, abordam temas ambientais globais. Uma ação importante para continuar atingindo altos níveis de satisfação e contribuir para o desenvolvimento sustentável.

GESTÃO AMBIENTAL EM NOSSAS OPERAÇÕES

Nossas Política Ambiental e procedimentos relacionados, descrevem as obrigações, perspectivas e imputações dos colaboradores, além das atuações e metodologias mandatórias ao cumprimento das metas e escopos identificados para cada área do meio ambiente.

Nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) abrange todas as áreas de atuação em um sistema compreensível, facilitando a execução dos negócios e oferecendo concordância com o cuidado com o planeta. Incluímos um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) dedicado que compreende políticas, procedimentos e métodos de trabalho relacionados ao impacto ambiental e à gestão. Nosso programa é revisado e atualizado pela liderança executiva periodicamente, sendo também responsável por sua gestão.

Em nossas operações, realizamos a revisão da Identificação de Impactos Ambientais para identificar impactos associados às nossas atividades, garantindo que sejam analisados em busca de uma gestão mais assertiva. Nossos manuais de procedimentos descrevem os métodos, objetivos e metas, sendo acompanhados por cada líder regional.

Os líderes regionais são responsáveis por identificar e treinar a equipe de SSMA, em conjunto com as equipes regionais operacionais. Nesse ambiente, são considerados os aspectos e impactos relevantes nas operações, com diretrizes para todo o time de suas regionais operacionais. São considerados os aspectos e impactos relevantes nas operações, com diretrizes para:

- Identificar potenciais aspectos e consequências ambientais;
- Avaliar quaisquer procedimentos e medidas para prevenir ou mitigar as consequências;
- Avaliar quaisquer riscos resultantes;
- Determinar medidas de precauções existentes inadequadas e recomendar medidas adicionais de redução de riscos;
- Registrar impactos e aspectos ambientais.

01 - IDENTIFICAR

02 - AVALIAR

03 - DIMENSIONAR

04 - DEFINIR

05 - REGISTRAR

Emissão de gases

Mudanças climáticas

Eficiência e consumo energético

Uso de recursos naturais

Resíduos perigosos e não perigosos

Proteção da biodiversidade

Poluição sonora e visual



SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS

O uso de mobilidade aérea urbana

A equação tecnologia + vocação em servir + cuidado com o planeta é o que nos direciona.

A tecnologia trouxe oportunidades, como nas ações já implementadas referentes à mobilidade aérea urbana com o uso de drone nas operações, reduzindo consideravelmente as emissões de GEE. Isso é aplicado em nossa área de segurança, trazendo eficiência e agilidade aos processos. A ação reduz consideravelmente o consumo de combustíveis fósseis, um de nossos desafios para reduzir emissões.



*Dados referente ao uso de drone. Calculados usando a ferramenta do PB GHG Protocol.

EQUIPAMENTOS DE MENOR IMPACTO AMBIENTAL

O uso de equipamentos de baixo consumo de recursos hídricos e energia, utensílios de maior durabilidade, fabricados com materiais de menor impacto ambiental e equipamentos movidos por energia de fontes renováveis faz parte da estratégia que aplicamos para reduzir o impacto ambiental em nossas operações e as de nossos Clientes.

Estamos comprometidos em oferecer serviços que facilitem a sustentabilidade e essa ação é aplicada em nossas áreas de conservação e limpeza, trazendo reduções consideráveis relacionadas ao consumo de recursos hídricos e emissão de carbono.

Essa estratégia de gestão de consumo de recursos naturais vai além da nossa barreira física de gestão, uma vez que o consumo ocorre nas instalações dos Clientes. Estamos empenhados em gerir de forma sustentável e consciente, buscando minimizar nosso impacto ambiental e oferecendo soluções inovadoras que facilitam a sustentabilidade para nossos Clientes.



BATERIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS

Comprometidos em reduzir as emissões de gases de efeito estufa geradas pelo uso de combustíveis fósseis, aumentamos o uso de equipamentos de menor impacto ambiental em nossas operações. Trabalhamos em conjunto com nossos Clientes para realizar a transição de equipamentos convencionais movidos a combustível fóssil para equipamentos elétricos em unidades de conservação de áreas verdes, jardinagem e logística indoor.

A substituição de equipamentos que consomem combustíveis fósseis por equipamentos a bateria trouxe redução de custos e na emissão de gases de efeito estufa. Guiados pelo desejo de contribuir com o desenvolvimento sustentável, substituímos empilhadeiras e outros maquinários por equipamentos movidos a energia limpa. Estamos em parceria com nossos Clientes para enfrentar questões globais relacionadas às mudanças climáticas. Acreditamos no poder da parceria para construir um futuro seguro para o clima.

O USO DA ÁGUA

GRI: 303-1-a, 303-1-c, 303-1-1-2-1

Embora nossas operações não exijam um uso intensivo de água, a gestão responsável dos recursos hídricos é uma prioridade para o Grupo GPS. Compreendemos a importância da gestão adequada de recursos hídricos para a sustentabilidade e longevidade corporativa.

Para nós, a água doce (que possui propriedades físicas, químicas, biológicas e organolépticas adequadas para consumo humano) é um recurso essencial e altamente relevante para nossas operações e escritórios administrativos (matriz e filiais). Em 2022, consumimos 28.000 mega litros de água para atender às necessidades básicas dos colaboradores, garantindo sua saúde e bem-estar.

Enxergamos aqui uma oportunidade de engajar mais de 140 mil

pessoas de forma direta, conscientizando-as sobre o uso racional da água e o desafio global relacionados aos recursos hídricos. Esta é uma contribuição social no âmbito de educação, informação e sensibilização na busca de um futuro global mais resiliente.

Esse entendimento é aplicado ao uso primário do recurso em todas as operações e unidades de negócio, com base na atuação operacional. No uso indireto, a relevância é relacionada ao consumo de água montante na rede de fornecedores, com insumos oriundos de diferentes setores, como: alimentício, têxtil, manufatura de equipamentos, entre outros. Esses insumos são utilizados nas operações diretas, estando fora de nosso limite operacional, assim como o uso de água jusante relacionada ao consumo em equipamentos de terceiros e lavagem de uniformes, entre outros.



Somos fornecedores de soluções integradas e operamos com diversas soluções em nossos Clientes através de Cross selling, formando uma cadeia interna de suprimentos para atender outras unidades de negócios da Companhia.

Reconhecemos a importância da água reciclada em nosso uso direto, especialmente em funções que não exigem água potável, como nos setores de limpeza e jardinagem. Isso representa uma oportunidade para mitigar nosso impacto e o de nossos Clientes, contribuindo com nossos parceiros para enfrentar desafios globais.

Oferecemos ao mercado uma ampla variedade de serviços onde a qualidade da água é essencial, como na área de limpeza e jardinagem, além do segmento de Engenharia de Utilidades,

a indústria, oportunizando sustentabilidade em nossa unidade de negócios.

Assim como em nossa cadeia de fornecedores e em nossas operações, enxergamos uma oportunidade de contribuir para a mitigação dos impactos globais e engajar nossos *stakeholders*. Temos uma visão futura que considera a importância dos recursos hídricos para toda a empresa, por isso iniciamos ações para reduzir e monitorar o consumo de água nas operações.

Essas ações vão além das exigências legais e foram desenvolvidas para contribuir sistemicamente para a segurança hídrica. Nós temos consciência da importância e da necessidade de agirmos de forma ambiciosa e exequível, alinhados ao nosso desejo de contribuir para um futuro global mais resiliente.



MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Realizamos o inventário de emissões de GEE (gases de efeito estufa, analisando os efeitos das mudanças climáticas em nossas operações.

Estamos em processo de avaliação das nossas emissões e aprimoramento da coleta de informações, gerando indicadores para uma gestão mais eficiente. A partir deste inventário, desenvolvemos diversas ações e estratégias para reduzir nossas emissões, as quais são discutidas e validadas pelo nosso Comitê de Sustentabilidade. Reconhecemos os riscos operacionais e de reputação em maiores proporções de vulnerabilidade, por isso, nossas análises são baseadas em ferramentas disponíveis no mercado, com embasamento científico reconhecido e com o auxílio eficaz do *Carbon Disclosure Project* - CDP.

Considerando o aumento significativo de empresas incorporadas desde o nosso IPO, adotamos estratégias para minimizar as emissões do escopo 1 nas emissões móveis, como o uso de drones e motos elétricas na área de segurança. Sempre que possível, incentivamos nossos Clientes a adotarem equipamentos elétricos em vez de equipamentos que utilizem combustíveis fósseis. Adicionalmente, realizamos ações de controle e medição de emissões nos veículos terceirizados utilizados para o transporte de funcionários, de maneira periódica e conforme as políticas ambientais da empresa, aplicáveis em todas as nossas regionais.

A descarbonização de nossas operações é um tópico relevante, algumas ações aplicadas com sucesso como a digitalização de todo o processo de recrutamento e documentos do departamento de Recursos Humanos. Estas são medidas que convergem com a intenção principal do Acordo de Paris.

A tecnologia trouxe oportunidades para contribuirmos com a redução do nosso impacto ambiental frente às mudanças climáticas, por meio de ações já implementadas. Entre elas, destaca-se a mobilidade aérea urbana com o uso de drones movidos a energia fotovoltaica, equipamentos de baixo consumo de recursos hídricos e energia elétrica, além de projetos voltados para a circularidade de resíduos gerados em nossas unidades operacionais. Continuamos avaliando a aderência dos riscos e oportunidades de negócio, considerando seus impactos financeiros, como a substituição por equipamentos a bateria, já implantados no grupo, o que proporcionou redução de custos e emissões de GEE. O desejo de contribuir para o desenvolvimento sustentável e a busca por longevidade corporativa são nossos princípios orientadores.

Realizamos um inventário de emissões que engloba dados coletados sobre as fontes em escritórios e operações de toda a Companhia. Isso inclui emissões originárias do consumo de combustíveis fósseis consumidos por nossa frota operacional, geradores, cozinhas industriais e emissões fugitivas, como os gases usados em ar-condicionados e extintores (Escopo 1), energia elétrica consumida em nossas unidades operacionais (Escopo 2), viagens a negócios e combustível utilizado por transporte de funcionários em veículos particulares para deslocamento casa-trabalho (Escopo 3). Esse inventário contempla dados referentes ao ano de 2022 e utilizamos a metodologia de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol - FGV. Nosso objetivo é reduzir as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Em 2022, reduzimos nossas emissões em 17,42% em relação ao ano de 2021, com base no questionário CDP -Mudanças Climáticas.

Também coletamos informações sobre o consumo de energia elétrica em nossas unidades operacionais- escritórios regionais.

Em 2022, o consumo foi de 5.544,543 MWh.

EMISSÕES ESCOPOS 1, 2 E 3 EM 2021 E 2022.

Ano	Emissões diretas (Escopo 1)	Emissões indiretas e GEE (Escopo 2)	Outras emissões indiretas (Escopo 3)
2021	27.385,620 tCO2e	581,563 tCO2e	22,949 tCO2e
2022	22.735,115 tCO2e	230,268 tCO2e	186,144 tCO2e

PROPÓSITO É O QUE NOS MOVE

GRI: 102-24-b-iv, 102-28-c, 102-16-3-1-2, 102-16-3-1-3, 102-16-3-1-4, 102-18-b, 102-20-a, 102-22-a-i, 102-26-a GRI 202-2-a

Com o crescimento exponencial da nossa Companhia, impulsionado pelo nosso propósito em servir, enfrentamos desafios na estrutura operacional e de governança. Essa situação mudou com a chegada dos empresários Luís Carlos Martinez - Diretor-Presidente, Marcelo Niemeyer Hampshire - Vice-Presidente Corporativo e M & A e Gustavo Viana Otto - Vice-Presidente de Operações. Juntos, lideramos um time de 7 diretores executivos, 4 diretores técnicos e 5 diretores administrativos, formando a equipe de liderança. Reconhecemos os talentos que compõem a diretoria executiva do nosso grupo, liderando as áreas de Operações, Gente & Gestão, Tecnologia, Relacionamento com Investidores, Gestão Financeira, Jurídica, Contábil e Fiscal. Eles trouxeram para o Grupo GPS metodologia, técnica, conhecimento em processos e vivência de pessoas que experimentaram a prestação de serviços no Brasil com dinamismo, além de um time operacional composto por 28 diretores regionais, todos contratados localmente. Foi fundamental para a evolução do Grupo GPS desenvolver uma estrutura de governança sólida e sofisticada, fundamentada em transparência, respeito às pessoas e ao meio ambiente, com cargos responsáveis por áreas relevantes ao ESG desde o nível executivo.

Com a nossa abertura de capital, surgiu uma robustez ainda maior de governança. Nossa estrutura de governança é composta por Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Comitê de Acompanhamento, Auditoria Interna e o fluxo do Ciclo de Planejamento. Nosso Conselho de Administração é composto por 7 membros efetivos, dentre os quais 5 são independentes, buscando o cumprimento dos interesses de longo prazo da Companhia, a longevidade corporativa e a criação de valor compartilhado, resultando na gestão dos riscos, essenciais para a melhor performance corporativa.

NOSSA ATUAÇÃO É PAUTADA POR RÍGIDOS PADRÕES ÉTICOS.

Nossas políticas corporativas e nosso Código de Ética e Conduta são aprovados pelo Conselho de Administração, nos domínios normativos da governança corporativa.

O nosso Código de Ética e Conduta expressa os princípios éticos e normas de conduta que orientam as relações internas e externas com Clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, concorrentes, órgãos governamentais e comunidade. Os colaboradores têm acesso, conhecimento e entendimento sobre todos os termos de obrigatoria observância. O Comitê de Ética é responsável pela implantação do Código, aferimento de sua divulgação, entendimento e observância. O Código de Ética e Conduta nos direciona a comportamentos e tomadas de decisões de forma justa e assertiva, independentemente do cargo ocupado pelo colaborador, abrangendo diretrizes para uma relação e tratamento equânimes, justos e transparentes com todos os colaboradores, parceiros e a comunidade na qual estamos inseridos.

Nossas normas e condutas expressam o repúdio ao trabalho infantil, escravo ou análogo, ao tráfico de pessoas e a qualquer tipo de assédio ou discriminação em qualquer forma que se apresentem, bem como à corrupção e ao favorecimento ilícito.

Por meio de normas e códigos, deixamos claras as nossas diretrizes na valorização da dignidade humana, buscando o bem-estar físico e emocional de todos, respeitando a diversidade de etnia, nacionalidade, raça, religião, cor, gênero, orientação sexual, grau de instrução, faixa etária ou posicionamento político.

GRI: 102-16-iii-1-2, 102-16-iii-1-3, 102-25-a, 408-1-c, 409-1-b

Adotamos uma política de gerenciamento de riscos aprovada em reunião do Conselho de Administração e efetivada em 16 de dezembro de 2020, que estabelece as diretrizes a serem analisadas no programa de gerenciamento de riscos da Companhia, de modo a identificar, avaliar, priorizar e tratar os riscos aos quais está sujeita.

A gestão de riscos, no que compete à estrutura organizacional e de responsabilidades adotada, é desenvolvida pelo Conselho de Administração, Administração, Comitê de Auditoria e Auditoria Interna.

O Conselho de Administração acompanha os tópicos de gerenciamento de riscos por meio de relatórios disponibilizados pela administração da Companhia. Anualmente, avalia-se a eficácia da política de gerenciamento de riscos da Companhia, prestando contas ao Conselho de Administração.

A Administração atua em conformidade com as diretrizes do Conselho de Administração, acatando o previsto no estatuto social, na Lei nº 6.404/1976 (Lei das Sociedades Anônimas), na regulamentação da CVM e no Regulamento do Novo Mercado, de modo que a estrutura, o funcionamento e as responsabilidades da diretoria estão expressos neste estatuto.

O Comitê de Auditoria do Grupo GPS atua de forma independente, permanente e consultiva, apoiando o Conselho de Administração, com o objetivo de avaliar e contribuir permanentemente para a probidade, acurácia e completude das demonstrações financeiras da Companhia. Também supervisiona os trabalhos desenvolvidos pelas auditorias interna e externa, assegurando os processos de controles internos e de gerenciamento de riscos inerentes às nossas atividades, tendo autonomia operacional e orçamento próprio aprovado pelo Conselho de Administração destinado à sua operacionalização.

GRI 202-2-b

Estabelecemos um padrão de excelência em cada área do nosso negócio, buscando resultados superiores e sustentáveis em tudo que nos propomos a fazer. Nossas políticas de governança são extensivas a todas as regionais operacionais. Elas trazem diretrizes para a proteção da integridade humana e do meio ambiente, bem como para o relacionamento com a comunidade. Fomentam a busca por uma atuação em convergência com o nosso Código de Conduta e a legislação local vigente. Para isso, as práticas de governança e estratégias são revisadas anualmente pelo time de liderança na alta gestão.

O Comitê de Sustentabilidade apoia a alta gestão e é composto por profissionais diversificados em gênero e raça, trazendo diferentes experiências e pontos de vista. São profissionais altamente capacitados, em sua maioria diretores das áreas Financeira, *Supply Chain*, Recursos Humanos, Fiscal, Tecnologia, Desenvolvimento, Educação Corporativa e Saúde e Segurança do colaborador. Eles se reportam aos líderes diretos e à diretoria geral da organização.

Para compor o Comitê de Sustentabilidade, foi de importante relevância a experiência e o empenho em reduzir impactos negativos gerados por nossas atividades relacionadas a tópicos socioambientais. O comitê é responsável por desenvolver e difundir estratégias factíveis, discutir temas estratégicos e diretrizes que serão supervisionados periodicamente, abrangendo assuntos como planejamento, análises de riscos, ações e projetos, buscando facilitar a sustentabilidade junto aos Clientes e parceiros na construção de um futuro melhor para todos.

Somos um grupo formado por líderes em todos os níveis da Companhia e propagamos a cultura corporativa de inclusão e respeito em todos eles. A sustentabilidade faz parte do nosso cotidiano e nos guia a prestar serviços mais humanos e igualitários, refletindo como desenvolvemos e entregamos nossos serviços.

Cuidamos de nossa equipe e reconhecemos o poder transformador que a diversidade pode trazer. Valorizamos nossos colaboradores e entendemos a importância de cada um em nossa jornada. Nosso Programa de Desenvolvimento e as oportunidades são aplicados de forma igualitária, encorajando continuamente o desenvolvimento profissional e pessoal por meio do sistema de educação corporativa e incentivos à formação e informação. Entendemos que esta é uma forma sistêmica de reduzir a desigualdade social e de colocar em prática nossa vocação - desenvolver pessoas. Em 2022, 86% da nossa força de trabalho foram apoiados por programas de desenvolvimento. Somos um agente de transformação social.

O cuidado com a saúde física e mental dos colaboradores faz parte do nosso negócio, por meio de nossas políticas e programa de treinamentos. Somos responsáveis pela identificação e prevenção de riscos com o uso de políticas corporativas. Monitoramos continuamente as operações. O acompanhamento próximo ocorre de forma regionalizada, guiado por políticas que abrangem as atividades e todos os colaboradores.

Nosso propósito direciona a governança corporativa, bem como estratégias e ações para construir um futuro seguro para o planeta. Estamos empenhados em oferecer um serviço com menor impacto ambiental e mais seguro para a água. Reconhecemos que nossa atuação corporativa é crucial diante das pressões globais, como o aquecimento global e mudanças climáticas. Por isso, somos parceiros dos Clientes nessa jornada e estendemos as políticas a fornecedores e parceiros de negócios. Atuamos em convergência com os valores, a visão, a missão e o desejo da Companhia em contribuir para um futuro melhor para o planeta e para uma sociedade mais justa.

GRI:404-3-a-2

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

GRI: 102-18-a, 102-18-b, 102-22-a-i, 102-23-a

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Estabelece a orientação geral e o direcionamento estratégico dos negócios da Companhia e de suas sociedades controladas, aprovando diretrizes, políticas empresariais, objetivos e acompanhamento da Diretoria Executiva.

COMITÊ DE AUDITORIA

Auxilia o Conselho de Administração. Entre seus escopos estão: advir sobre contratação e deposição de auditores independentes, avaliar demonstrações financeiras, avaliar e monitorar a exposição a riscos. Bem como aferir, monitorar e aconselhar melhorias em políticas internas.

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

Apoia a diretoria executiva com temas relacionados aos tópicos da sustentabilidade. Aprova as políticas e projetos e define as estratégias de gestão dos índices sociais e ambientais.

COMITÊ DE P&O

Comitê permanente e consultivo que assessora o Conselho de Administração, sobre políticas e códigos de conduta, acompanha a Política de Remuneração e compras de ações, e avalia o desempenho e remuneração dos colaboradores de alta liderança.

COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO

Comitê responsável por acompanhar Plano de Negócios, relatórios financeiros, propostas de aquisições, reorganizações societárias e contingências da empresa.

CONSELHO ADMINISTRATIVO

José Caetano Paula de Lacerda
Presidente do Conselho Administrativo

Carlos Nascimento Pedreira
Vice-Presidente

Amaury Guilherme Bier
Conselheiro Independente

Luiz Chrysostomo de Oliveira Filho
Conselheiro Independente

Marcos Luiz Abreu de Lima
Conselheiro Independente

Otávio Yazbek
Conselheiro Independente

Piero Paolo Picchioni Minardi
Conselheiro Independente

Luis Carlos Martinez
Conselheiro Suplente

Marcelo Niemeyer Hampshire
Conselheiro Suplente

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

Luis Carlos Martinez
Presidente

Marcelo Niemeyer Hampshire
Vice-Presidente Corporativo e M&A

Gustavo Vianna Otto
Vice-Presidente de Operação

Cláudio Petruz
Diretor Jurídico

Guilherme Nascimento Robortella
Diretor Financeiro

Maria Elsa Alba Bernhoeft
Diretora de Relações com Investidores

COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO

Marcelo Niemeyer Hampshire
Conselheiro vinculado

Peter Gudme
Membro Independente

Henrique Muramoto
Membro Independente

Fernanda Didier Pedreira
Membro Vinculado

Anderson Nunes
Membro Vinculado

Guilherme Robortella
Membro Vinculado

Maria Elsa Alba Bernhoeft
Membro Vinculado

COMITÊ DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO

José Caetano Paula de Lacerda
Coordenador Vinculado

Carlos Nascimento Pedreira
Membro Vinculado

Piero Paolo Picchioni Minardi
Membro Independente

Amaury Bier
Membro Independente

COMITÊ DE AUDITORIA

Marcos Luiz Abreu de Lima
Coordenador

Carlos Asciutti
Membro Efetivo

Daniel Abraham Loria
Membro Efetivo

**NOSSOS PILARES GUIAM
NOSSOS PASSOS EM DIREÇÃO
AO DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL**

**GESTÃO,
INOVAÇÃO,
QUALIDADE,
CAPACITAÇÃO E
PARCERIA SÃO
OS PILARES
QUE NOS
SUSTENTAM.**



GRI: 102-5, 102-6, 102-6-a-ii, 102-6-a-i

O Grupo GPS teve sua expansão baseada em 5 pilares estratégicos.

Estamos em contato com os colaboradores e Clientes dos nossos Clientes por todo o território nacional. Temos a oportunidade de influenciar pessoas e agregar valor aos parceiros. Inovamos em nossas operações com um departamento de inovação - o GPS Hub - desenvolvendo serviços de menor impacto ambiental. Oportunizamos sustentabilidade junto aos Clientes, caminhando de mãos dadas rumo a um futuro seguro para o clima. O respeito com o meio ambiente está presente em nossos serviços. Priorizamos fornecedores locais, reduzimos a geração de resíduos nas unidades operacionais e em nossos Clientes, atuamos em convergência com o uso responsável dos recursos naturais.

5 PI LA RES

GESTÃO

Mantemos o compromisso de proximidade com os Clientes.

O princípio básico da nossa gestão empresarial é dirigir, monitorar e incentivar modelos de negócios de acordo com as necessidades dos Clientes e os interesses dos demais stakeholders. Aliamos aos gestores o espírito de servir e autonomia para tomar decisões que assegurem o pleno atendimento aos Clientes.

Nossa gestão mantém o compromisso de proximidade com os Clientes, acompanhando seus desafios e transformação dos negócios. Estamos sempre presentes, entendendo e antecipando as necessidades de cada contrato para servir com excelência.

INOVAÇÃO

Tecnologia, gente e propósito.

Através do GPS Hub (nosso centro de tecnologia e desenvolvimento), a busca constante por inovação nos trouxe ganhos significativos na construção de desenvolvimento sustentável.

Investimos consistentemente em tecnologia de ponta, repensamos os processos, revisamos nossas políticas corporativas e desenvolvemos nossa equipe.

São ações contínuas movidas pelo desejo de um futuro melhor e um único propósito: servir melhor, entregando serviços sustentáveis e inovadores.

QUALIDADE

Somos guiados pela cultura de servir bem.

Numa construção diária, a qualidade dos nossos serviços se baseia em atenção, presença e proximidade, unificadas a conceitos de sustentabilidade e inovação. Nosso espírito de servir nos tornou líderes na prestação de serviços terceirizados.

Somos norteados pela busca constante da qualidade em serviços. Monitoramos indicadores de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA). Para nós, qualidade se traduz em respeito com Clientes, colaboradores e com o planeta.

CAPACITAÇÃO

Investimos na parte primordial de nossa Companhia: Gente.

Investimos consistentemente em treinamentos, incentivos e programas de capacitação profissional de forma equânime em todas as nossas áreas de atuação.

Temos um direcionamento claro em relação à capacitação, abordando conhecimentos comuns e fundamentais.

Somos um hub de desenvolvimento e capacitação, promovendo conhecimento e oportunidades.

PARCERIAS

Edificamos relações duradouras e de valor.

Com o propósito de construir relações de longo prazo com os Clientes, o Relatório de Acompanhamento ao Cliente (RAC) e o Net Promoter Score (NPS) são instrumentos de gestão da satisfação dos Clientes.

Através deles, mensuramos mensalmente a qualidade da prestação de serviços.

NOSSO ENGAJAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

Para nós, é de relevante importância escutar os interesses de todos os grupos de stakeholders, e em 2022 buscamos nos engajar com cada um deles para entender suas expectativas em relação ao nosso negócio, por meio de pesquisas, conversas sobre responsabilidade social e um programa consistente de treinamentos voltados à sustentabilidade. Entendemos que nossa equipe está empenhada em fazer a coisa certa e tomar decisões que prezam pelo planeta, por nossos colaboradores e pela comunidade na qual estamos inseridos.

ENGAJAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

PROPÓSITO	PARTE ENVOLVIDA	FORMA DE ENGAJAMENTO
Cultura e Valores	Colaboradores, Clientes e parceiros, fornecedores, acionistas e comunidade	Palestras e treinamentos sobre Saúde, Segurança e Proteção (SSMA), treinamento sobre governança, série de webinars da Companhia, canal de ética, dias de celebração e eventos.
Recompensa e Reconhecimento	Colaboradores	Promoções e reuniões individuais, remuneração por desempenho.
Carreira e Desenvolvimento	Colaboradores	Dia de trabalho, programa de desempenho e gestão e retenção de talentos, treinamento, reuniões individuais de aprendizado, liderança e orientação, domínio técnico.
Cultura de Trabalho	Colaboradores, Clientes e parceiros, fornecedores, acionistas, comunidade	Site da empresa, mídia social, treinamentos sobre o Código de Conduta e Ética, grupos de recursos para funcionários, relatórios demonstrativos de administração, central de relacionamento com o investidor e acionistas.
Notícias e Anúncios	Colaboradores, Clientes e parceiros, fornecedores, acionistas e comunidade	E-mails, artigos de notícias, mídias sociais, webinars, site da Companhia.
Estratégia e Crescimento Sustentável	Colaboradores, Clientes e parceiros, fornecedores, acionistas e comunidade	Central de resultados, reuniões anuais de acionistas, apresentações de investidores, sessões de estratégia de negócios, feiras e conferências, eventos do setor industrial, comunidades de interesse da Companhia.
Conformidade Regulatória	Colaboradores, fornecedores, acionistas e comunidade	Código de Conduta Empresarial, Termo de Conduta do Fornecedor, canal de ética, processo de gestão integrada, auditorias internas e externas regulares, atualizações regulares de políticas e ligações com reguladores e agências, políticas e procedimentos locais e nacionais.
Impacto Natural no Meio Ambiente	Colaboradores	Sistema de gestão ambiental, iniciativas e programas de redução de impacto nas operações, comunicações da equipe de SSMA, comunicações com as regionais.
Divulgação e Desenvolvimento Comunitário	Colaboradores	Envolvimento da comunidade através do apoio a organizações que atuam com educação, esporte e saúde.

PRÁTICA DE COMPRAS

GRI: 204-1-a, 204-1-b, 204-1-c

Nossa gestão de suprimentos segue a dinâmica do processo e planejamento para atendimento em todo o Brasil dentro do Grupo GPS, acontecendo de forma descentralizada, uma estratégia para reduzir as emissões de GEE geradas nas operações.

Além dos fornecedores de insumos, os fornecedores de serviços terceirizáveis contratados pelo Grupo passam por um processo de homologação através do Programa de Requisitos e Seleção de Fornecedores aplicado pelas Regionais Operacionais, com critérios que asseguram os princípios expressos nas Políticas de governança e diretrizes para redução do impacto ambiental, assegurando a atuação de combate à discriminação e ao racismo, combate ao trabalho infantil, escravo e análogo, e ainda ao tráfico de pessoas. Tudo isso em concordância com a Carta Geral dos Direitos Humanos das Nações Unidas, reafirmado pelo termo de concordância e responsabilidade, direcionado aos principais fornecedores do Grupo GPS.

O Grupo GPS demonstra flexibilidade e diversidade de soluções na Cadeia de Suprimentos para abastecimento de suas operações. Para o abastecimento de insumos, contamos com o apoio de fornecedores dos setores alimentício, manufatura, químico, EPIs, combustíveis, dentre outros. Na prestação de serviços terceirizáveis, contamos com o atendimento de fornecedores dos seguintes segmentos: alimentação, saúde, locação de veículos, locação de equipamentos, dentre outros.

A redução do impacto socioambiental é nosso compromisso. Para isso, buscamos constantemente novas tecnologias, o desenvolvimento de novos produtos e parcerias; e priorizamos o atendimento de fornecedores mais próximos de nossas operações, buscando priorizar o fornecedor local. O Grupo GPS tem como "definição geográfica local" o âmbito nacional, especificamente de forma regionalizada. Além disso, em 2022, optamos pela aquisição de 100% dos insumos e serviços provenientes de fornecedores nacionais, abastecendo as "unidades operacionais importantes", todas as operações e escritórios regionais em todo o país.

GRI: 2-6-b-ii, 202-2-d, 204-1-a, 204-1-b, 204-1-c



EVOLUINDO COM RESPONSABILIDADE SOCIAL

Somos conscientes da importância da ação corporativa junto à comunidade na qual atuamos. Nossas parcerias convergem com a nossa visão de futuro. Acreditamos na responsabilidade social corporativa com enfoque na educação infantil e no combate ao trabalho infantil, por meio de parcerias com o Instituto Ayrton Senna, o Galpão Aplauso e o Tributo ao Futuro.

Incentivamos o esporte como ferramenta de formação de jovens, como no caso do projeto Próxima Geração, que por meio do esporte, fomenta apoio educacional e em saúde.

Nós, do Grupo GPS, valorizamos a cultura e apoiamos a Fundação Iberê Camargo e o Instituto Tomie Ohtake. A Fundação preserva a obra do artista Iberê Camargo e incentiva a reflexão sobre arte, cultura e educação. O Instituto realiza exposições e pesquisa sobre arte contemporânea, desenvolvendo projetos relacionados à educação em escolas públicas de diferentes regiões do país. Acreditamos que a promoção da cultura é fundamental para o desenvolvimento humano e social, e apoiamos iniciativas que ampliam o acesso à arte e estimulam a reflexão crítica.

O Instituto META Educação, um de nossos parceiros, desenvolve projetos de promoção da cidadania, democracia e direitos humanos para famílias em situação de vulnerabilidade. Nossas parcerias estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, como educação de qualidade, equidade de gênero, trabalho decente, redução das desigualdades, paz, justiça e instituições eficazes.

Geramos impacto positivo em parceria com:

- Instituto Ayrton Senna
- Galpão Aplauso
- Tributo ao Futuro
- Fundação Eusébio
- Lar Emmanuel
- Instituto Meta Educação
- Próxima Geração
- Programa Imagem em Movimento
- Instituto Tomie Ohtake
- Fundação Iberê Camargo



203 mil

Educadores impactados



3,6 milhões

Crianças e jovens beneficiados com educação pública de qualidade*



+ de 2.350

Estudantes beneficiados



149

Oficinas em 11 municípios



30

Educadores, gestores e estudantes presentes nos encontros de Conexão e Reflexão



166

Inscritos no Laboratório Territórios



200

Filmes, apresentados em mais de 20 festivais em 8 países



25

Mostras de curtas em escolas e salas de cinema



6

Cursos de formação oferecidos para 170 professores

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI: 102-45

O Grupo GPS possui 60 anos de atuação. Ao longo de nossa evolução, seguimos um processo constante e robusto de crescimento, sustentado por um modelo de negócio ágil e sólidos princípios de gestão empresarial.

Nossa estratégia de crescimento combina a vertical orgânica, focada no desenvolvimento de novos Clientes e na ampliação dos serviços e soluções junto à base atual de Clientes, com a vertical inorgânica, por meio da aquisição e integração de empresas que favoreçam o ganho de escala e a maior penetração em regiões ou serviços convergentes com o nosso modelo de gestão empresarial.



Em abril de 2021, como pioneiros, nos tornamos uma Companhia aberta no mercado de capitais da bolsa de valores do Brasil (B3), no segmento Novo Mercado.

Em 2022, completamos 60 anos de atuação e continuamos em um processo constante e robusto de crescimento, sustentado por um modelo de negócio ágil e sólidos princípios de gestão empresarial.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO (R\$)

GERADO	2018	2019	2020	2021	2022
Receitas	3.295.363	4.335.488	4.961.291	6.678.021	9.381.128

Receita de vendas líquidas mais Receita de investimento financeiro e venda de ativos.

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$)

DISTRIBUÍDO	2018	2019	2020	2021	2022
Custos operacionais	217.305	289.701	422.182	639.851	923.575

Aquisição de materiais, componentes de produtos, instalações e serviços. Pode incluir: Aluguéis de imóveis, taxas de licenças, pagamentos de facilitação, royalties, terceirizados, treinamentos, EPI

Salários e benefícios de colaboradores	2.510.407	3.400.998	3.824.773	5.147.171	7.077.704
-----------------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Receita de vendas líquidas mais receita de investimento financeiro e venda de ativos.

Dividendos	50.673	45.652	425.000	125.000	122.712
-------------------	--------	--------	---------	---------	---------

Dividendos devidos aos acionistas preferenciais.

Juros	62.766	79.448	74.886	101.792	317.765
--------------	--------	--------	--------	---------	---------

Juros sobre todas as formas de dívida e empréstimos.

Pagamentos ao governo	115.214	149.929	174.049	223.603	324.529
------------------------------	---------	---------	---------	---------	---------

Impostos corporativos, de renda e sobre propriedade - não incluem diferidos.

Investimentos na comunidade	2.067	2.220	2.719	3.842	4.435
------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Doações voluntárias a instituições filantrópicas, ONGs e institutos de pesquisa; programas sociais, eventos artísticos e educativos; projetos de infraestrutura da comunidade.

Valor Distribuído	2.958.433	3.967.947	4.923.610	6.240.600	8.770.720
--------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

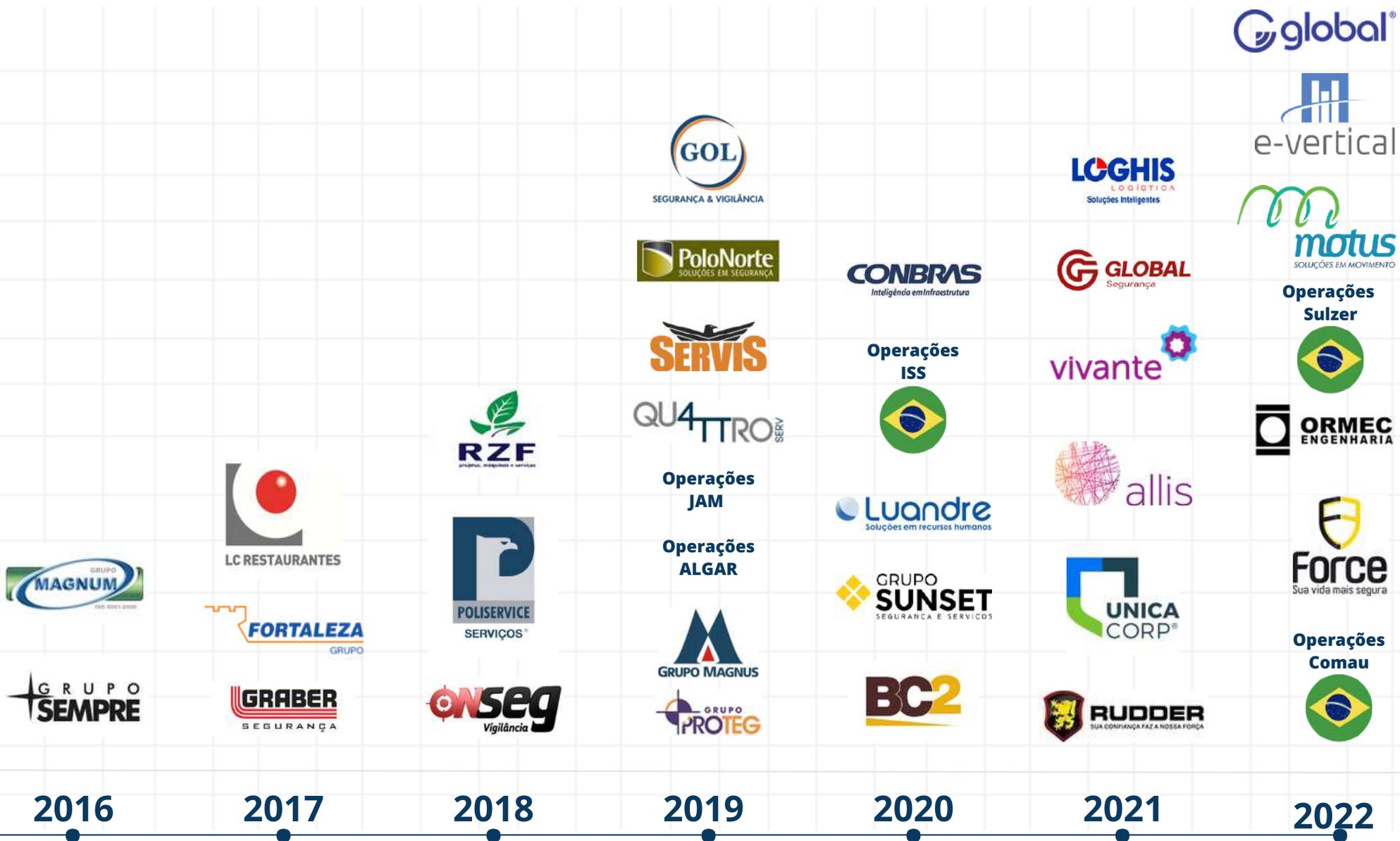
VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$)

RETIDO	2018	2019	2020	2021	2022
"Valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	336.930	367.541	37.681	437.421	610.408

GRI: 201-1-a-i, 201-1-a-ii, 201-1-a-iii, 201-1-b-2-i

EXPANSÃO E CRESCIMENTO: AQUISIÇÕES ESTRATÉGICAS





COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI: 205-2-b-2-1, 205-2-d-1, 205-2-e-2-1 SV-PS-510a.1

O nosso Código de Ética e Conduta estabelece os princípios éticos e normas de conduta que orientam as relações internas e externas dos colaboradores do Grupo GPS com Clientes, acionistas, fornecedores, concorrentes, órgãos governamentais e a comunidade.

O Comitê de Ética é responsável pela implantação do Código, verificação de sua divulgação, entendimento e observância. O documento é um orientador para comportamentos e tomadas de decisões, independentemente do cargo ocupado pelo colaborador, abrangendo diretrizes para uma relação e tratamento equânime, justo e transparente para com as partes interessadas da Companhia.

Nossas normas e condutas expressam o repúdio à corrupção e ao favorecimento ilícito. Por meio de normas e códigos aplicáveis a todas as regionais operacionais, fornecemos diretrizes para a proteção da integridade humana, do meio ambiente e do relacionamento com a comunidade, baseados em transparência, competência e espírito de equipe, enraizados na honestidade e no respeito pelo indivíduo. Além disso, as operações realizadas pelo Grupo GPS exigem muito cuidado, segurança, honestidade e integridade.

Almejamos que todos os nossos parceiros comerciais, fornecedores ou terceiros compartilhem de princípios equivalentes de ética e conduta ao realizar seus negócios.

Nossa política de *compliance* anticorrupção exige o cumprimento de todas as leis e regulamentações aplicáveis e em vigor relacionadas ao combate de práticas de suborno e corrupção, em especial da Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção). Buscamos atuar em conformidade com o Código de Conduta e com a legislação local vigente, reafirmando nossos valores, visão e missão, e o desejo de contribuir para uma sociedade mais justa.

Somos veementemente contra toda e qualquer forma de corrupção e estamos empenhados em apoiar e promover um ambiente de negócios livre de corrupção e suborno, seguindo as leis anticorrupção, com os mais elevados padrões, em todos os nossos negócios.

Nosso posicionamento é reforçado por nosso Código de Ética, documento obrigatório para toda a nossa força de trabalho, incluindo os 20 membros dos órgãos de governança da Companhia, que tomam conhecimento no momento da integração.

SV-PS-510a.1

PREVENÇÃO

- Código de Ética e Conduta;
- Política Anticorrupção;
- Treinamento ativo dos colaboradores;
- Agilizar e divulgar os procedimentos administrativos;
- Recompensar o bom comportamento;
- Tecnologia aliada.

DETECÇÃO

- Fortalecimento do mecanismo de fiscalização;
- Canal de ética;
- Auditoria interna.

FISCALIZAÇÃO

- Auditorias externas;
- Investigar, processar e sancionar atos de corrupção.

AÇÃO

- Comitê de Ética;
- Auditoria interna;
- Empresa forense.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso	O Grupo GPS declara conformidade com as Normas GRI para o período de 01/02/2022 a 31/12/2022.
GRI utilizada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	N/A

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão
Informação Geral: 1. A organização e as suas práticas de informação	2-1-a Nome Legal	19	Não há.
	2-1-b Natureza da propriedade e estatuto legal	19	Não há.
	2-1-c Localização da sede	19	Não há.
	2-1-d Países de operação	19	Não há.
	2-2-b Se a organização tiver demonstrações financeiras consolidadas auditadas ou informações financeiras registradas em registro público, especificar as diferenças entre as entidades incluídas em seu relato financeiro e a lista das incluídas em seu relato de sustentabilidade	6	Não há.
	2-2-c-ii Se a organização for composta por várias entidades, explicar a abordagem usada para consolidar as informações, incluindo como a abordagem considera fusões, aquisições e alienações de entidades ou de partes de entidades	6	Não há.
	2-3-a Especifique o período de relatório e a frequência de seu relatório de sustentabilidade	6	Não há.
	2-3-c Data de publicação do relatório ou informações relatadas	6	Não há.
	2-3-d Ponto de contato para perguntas sobre o relatório ou informações relatadas	6	Não há.
	Informação Geral: 2 Atividades e trabalhadores	2-6-a Relate o(s) setor(es) em que a organização atua	18
2-6-b-i Descreva sua cadeia de valor, incluindo: as atividades, os produtos e serviços da organização e os mercados atendidos		19	Não há.
2-6-b-ii Descreva sua cadeia de valor, incluindo: a cadeia de fornecedores da organização		83	Não há.
2-7-c-i Metodologias e premissas usadas para compilar os dados, incluindo se os números estão relatados: no total de empregados ou em equivalentes em tempo integral, ou usando outra metodologia		31	Não há.
2-7-e Descreva flutuações significativas no número de empregados durante e entre os períodos de relatório		32	Não há.

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão
Informação Geral: 5 Envolvimento das partes interessadas	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	8,9 e 10	Não há.
	2-30-a Relate o percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	47	Não há.
GRI 201 - Desempenho econômico	201-1-a-i Valor econômico direto gerado	87	Não há.
	201-1-a-ii Valor econômico distribuído	87	Não há.
	201-1-a-iii Valor econômico retido	87	Não há.
	201-1-b-2-i. Valor econômico direto gerado, por região	87	Não há.
GRI 202 - Presença de mercado	202-2-a O percentual de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local	68	Não há.
	202-2-b A definição utilizada para "diretoria"	70	Não há.
	202-2-d A definição utilizada para "unidades operacionais importantes"	83	Não há.
GRI 204 - Práticas de compra	204-1-a Porcentagem do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais (tais como o percentual de produtos e serviços comprados localmente)	83	Não há.
	204-1-b A definição geográfica de "local" utilizada pela organização	83	Não há.
	204-1-c A definição usada para "unidades operacionais importantes"	83	Não há.
GRI 205 - Combate a corrupção	205-2-b-2-1 Número total de empregados aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização, discriminados por região	90	Não há.
	205-2-e-2-1 Número total de empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por região.	90	Não há.
	205-2-d-1 Número total de membros do órgão de governança que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por região	90	Não há.
	205-2-e-2-2 Porcentagem de empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por região.	32	Não há.
	205-3-a Número total e natureza dos casos confirmados de corrupção	47	Não há.
GRI 302 - Energia	302-1-c-i Em joules, watts-hora ou múltiplos, o total do: consumo de eletricidade	67	Não há.
	302-1-e Consumo total de energia dentro da organização em joules ou seus múltiplos	67	Não há.

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão
GRI 303 - Água e efluentes	303-1-a Uma descrição de como a organização interage com a água, incluindo como e onde a água é captada, consumida e descartada, e os impactos relacionados à água que ela causou ou para os quais contribuiu, ou que sejam diretamente relacionados às atividades, produtos ou serviços da organização por uma relação de negócios (ex.: impactos causados por escoamento de água)	64	Não há.
	303-1-c Uma descrição de como os impactos relacionados à água são abordados, inclusive como a organização trabalha com seus stakeholders para gerir os recursos hídricos como um recurso compartilhado e como ela se engaja com fornecedores ou Clientes com impactos significativos relacionados à água	64	Não há.
	303-1-1-2-1 Uma visão geral do uso de água em toda a cadeia de valor da organização	64	Não há.
GRI 305 - Emissões	305-1-g Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas	67	Não há.
	305-1-a Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	67	Não há.
	305-2-b Se aplicável, o total de emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base no mercado	67	Não há.
	305-3-a Total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	67	Não há.
	305-5-d Escopos em que as reduções ocorreram: se emissões diretas (Escopo 1), indiretas (Escopo 2) provenientes de aquisição de energia e/ou outras emissões indiretas (Escopo 3)	67	Não há.
GRI 401 - Emprego	401-1-a-3-1 Número total de novas contratações de empregados durante o período coberto pelo relatório, discriminados por região	32	Não há.
	401-1-b-3-1 Número total de rotatividade de empregados durante o período coberto pelo relatório, discriminados por região	33	Não há.
	401-1-b-3-2 Taxa de rotatividade de empregados durante o período coberto pelo relatório, discriminados por região	32	Não há.
GRI 403 - Saúde e segurança do trabalho	403-1-a-ii Para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização, uma declaração sobre se foi implementado um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho: o sistema foi implementado com base em normas/diretrizes reconhecidas de gestão de riscos e/ou sistema de gestão e, nesse caso, uma lista das normas/diretrizes	44	Não há.

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão
GRI 403 - Saúde e segurança do trabalho	403-1-a-i Para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização, uma declaração sobre se foi implementado um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho: o sistema foi implementado devido a exigências legais e, nesse caso, uma lista das exigências	45	Não há.
	403-5-a Para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização, uma descrição de capacitação em saúde e segurança do trabalho oferecida aos trabalhadores, inclusive treinamento genérico ou específico em riscos ocupacionais, atividades ou situações perigosas	39 - 41	Não há.
	403-6-b Para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização, Uma descrição dos serviços e programas de promoção da saúde oferecidos aos trabalhadores para tratar de importantes riscos à saúde não relacionados ao trabalho, inclusive os riscos específicos à saúde tratados, e como a organização facilita o acesso dos trabalhadores a esses serviços e programas	40	Não há.
GRI 404 - Capacitação e educação	404-2-a Tipo e escopo de programas implementados e de assistência prestada para aperfeiçoar as competências dos empregados	37	Não há.
	404-3-a-2 Porcentagem do total de empregados, discriminados por categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório	72	Não há.
GRI 405 - Diversidade e Inclusão	405-1-a-iii Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis)	32	Não há.
	405-1-a-i Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: gênero	31	Não há.
	405-1-a-ii Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: faixa etária	32	Não há.
	405-1-b-iii Porcentagem de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis)	32	Não há.
	405-1-b-i Porcentagem de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: gênero	31	Não há.

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão
GRI 407 - Liberdade sindical e negociação coletiva	407-1-b Medidas tomadas pela organização no período coberto pelo relatório no sentido de apoiar a liberdade de associação e a negociação coletiva	47	Não há.
GRI 408 - Trabalho Infantil	408-1-c Medidas tomadas pela organização durante o período coberto pelo relatório para contribuir para a efetiva abolição do trabalho infantil	69	Não há.
GRI 409 - Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1-b Medidas tomadas pela organização durante o período coberto pelo relatório para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo	69	Não há.
GRI 410 - Práticas de segurança	410-1-a Porcentagem do pessoal de segurança que recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da organização em direitos humanos e sua aplicação na segurança	32	O tema Direitos Humanos é abordado em 100% da força de trabalho. Através do treinamento sobre nosso Código de Ética e conduta.)
GRI 412- Avaliação de direitos Humanos	412-2-b Porcentagem de empregados treinados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações	32, 39	O tema é abordado nos treinamentos sobre nosso Código de Ética e Conduta, onde 100% da força de trabalho recebeu o treinamento. Sendo abordado também em outros treinamentos conforme indicadores na página 39 desse relatório.
GRI 418- Privacidade do cliente	418-1-a-ii Número total de queixas comprovadas relativas a violação da privacidade do cliente, categorizadas por: queixas de agências reguladoras	46	Não há.
	418-1-a-i Número total de queixas comprovadas relativas a violação da privacidade do cliente, categorizadas por: queixas recebidas de partes externas e comprovadas pela organização	46	Não há.
	418-1-b Número total de vazamentos, furtos ou perdas de dados de Clientes que foram identificados	46	Não há.

Conselho de Normas Contábeis de Sustentabilidade (SASB): Indicadores Setoriais

TÓPICO	MÉTRICA DE CONTABILIDADE	CATEGORIA	UNIDADE DE MEDIDA	CÓDIGO	RESPOSTA
Segurança de dados	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	Discussão e Análise	n/a	SV-PS-230a.1	Nosso comitê de PRIVACIDADE E DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS é responsável pelo acompanhamento do Programa de Governança em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. é composto por 5 membros áreas: Jurídico Corporativo, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Auditoria Interna e Proteção de Dados (<i>Data Protection Officer</i> - DPO). Busca a melhoria contínua do setor e ainda identifica, analisa e gerencia os riscos pertinentes à segurança de dados.
	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do Cliente	Discussão e Análise	n/a	SV-PS-230a.2	O Comitê de PRIVACIDADE E DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS , através de políticas e normas direcionadas aos colaboradores, subcontratados, funcionários de joint venture e Clientes. Abrange dispositivos, medidas administrativas, técnicas e físicas para assegurar e proteger a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados pessoais tratados pelo Grupo GPS, incluindo políticas, controles e procedimentos para coleta, uso e retenção dessas informações
	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações comerciais confidenciais (CBI) ou informações de identificação pessoal (PII) dos Clientes, (3) número de Clientes afetados	Quantitativo	Número, Porcentagem (%)	SV-PS-230a.3	(1)(2)(3) Zero reclamações de segurança cibernética de terceiros, incluindo a agência reguladora; Zero perdas monetárias devido a processos judiciais baseados na privacidade dos dados do usuário; Não foram identificados impactos nos negócios ou relatos referentes a violações de dados de segurança cibernética, vazamentos, roubos ou perdas. Não houve impactos nas informações comerciais confidenciais da empresa ou dos Clientes, ou nas informações de identificação pessoal.

INDICADORES SETORIAIS

TÓPICO	MÉTRICA DE CONTABILIDADE	CATEGORIA	UNIDADE DE MEDIDA	CÓDIGO	RESPOSTA
Diversidade e engajamento da força de trabalho	Porcentagem de representação de gênero e grupos raciais/étnicos para (1) a gerência executiva e (2) todos os outros funcionários	Quantitativo	(%) Porcentagem	SV-PS-330a.1	(1) páginas 31 e 32. (2) páginas 31 e 32.
	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária de funcionários	Quantitativo	Avaliar	SV-PS-330a.2	(1) e (2) página 33.
	Engajamento do funcionário como uma porcentagem	Quantitativo	(%) Porcentagem	SV-PS-330a.3	N.D.
Integridade Profissional	Descrição da abordagem para garantir a integridade profissional	Discussão e Análise	n/a	SV-PS-510a.1	Páginas 90 e 91.
	Montante total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à integridade profissional	Quantitativo	Moeda do relatório	SV-PS-510a.2	N.D.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB): Métricas de atividade.

MÉTRICA DE ATIVIDADE	CATEGORIA	UNIDADE DE MEDIDA	CÓDIGO
Número de funcionários por: (1) período integral e meio período, (2) temporários e (3) contratados	Quantitativo	Número	SV-PS-000.A
Horas trabalhadas pelo funcionário, porcentagem faturável	Quantitativo	Horas, Porcentagem (%)	SV-PS-000.B

Sustainability Accounting Standards Board (SASB):

Representação de gênero de funcionários globais (%)

	FEMININO	MASCULINO	N/D*
Gestão executiva	14,4%	85,6%	
Todos os outros funcionários - não contingentes	30,5%	69,5%	
Todos os outros funcionários - contingente	N/D	N/D	

Representação de grupos raciais/étnicos de funcionários (%)

	PRETOS E PARDOS	BRANCOS	INDÍGENAS	ASIATICOS	N/D*
Gestão executiva	24%	65%	1%	1%	9%
Todos os outros funcionários - não contingentes	72,1%	24,1%	3,4%	0,4%	N/D
Todos os outros funcionários - contingente	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

* N/D = não disponível ou não divulgado

CRÉDITOS

PROCESSO DE MATERIALIDADE, CONSULTORIA GRI, CONTEÚDO E REDAÇÃO:

Sais Sustentabilidade

DIREÇÃO:

Walner Sovi

COLABORAÇÃO:

Sâmia Mouallem

Victor Rossetti

Fernando Marcondes

PROJETO GRÁFICO, DIREÇÃO DE ARTE E DESIGN:

Fernando Macedo - Blur Design

FOTOS

Acervo Grupo GPS

DIREÇÃO GERAL DO RELATÓRIO

Sais Sustentabilidade



GGPS
B3 LISTED NM

www.gpssa.com.br